



# **Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

## **Estándares de desempeño de los docentes y su incidencia en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela General Básica Augusta Mora de Franco, de la parroquia Machala, ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014**

### **TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con  
mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la  
Educación

### **AUTOR**

Magaly Esperanza FEIJOO MORA

### **ASESOR**

Adán ESTELA ESTELA

Lima, Perú

2016

## **AUTORÍA**

Los pensamientos, ideas, opiniones y toda la información obtenida a través de este Trabajo de Investigación, son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Lcda. Magaly Esperanza Feijoo Mora

C.C. No.070200607-3

**© LCDA. MAGALY ESPERANZA FEIJOO MORA**  
**TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS**

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo primeramente a Dios Todopoderoso por darme la salud, la vida y por guiarme con su divina providencia en la prosecución de la meta propuesta, a mi amado esposo Freddy Pacheco Valarezo, a mis hijos Abogados Gustavo y Cristhian Pacheco Feijoo, a mis nietos Sebastián, Romina y Geovanna; y, en definitiva, a todas aquellas personas que de una u otra manera hicieron posible cristalizar mi anhelado proyecto profesional y académico.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú, alma mater y cuna de prestigiosos profesionales, particularmente al Programa de Maestría de la Unidad de Postgrado de la Facultad de Educación, baluarte y emblema de la ciencia educativa peruana.

Dejo constancia además de mi sentida gratitud al señor doctor Adán Estela Estela, tutor de la presente tesis, quien con la inteligencia y paciencia que lo caracteriza me orientó y guio con su singular conocimiento para que este trabajo sea realizado de la mejor manera posible.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
Resumen .....	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I .....	1
1. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....	1
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2 FUNDAMENTACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.2.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.3 OBJETIVOS.....	4
1.3.1 Objetivo General .....	4
1.3.2 Objetivos Específicos .....	4
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	5
1.4.1 FUNDAMENTACIÓN Y FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS .....	8
1.4.2 Hipótesis General .....	8
1.4.3 Hipótesis Específicas:.....	9
1.4.4 IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES. ....	9
CAPÍTULO II .....	11
2 MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 ANTECEDENTES .....	11
2.2 BASES TEÓRICAS.....	17
2.2.1 Concepto de Docente .....	17
2.2.2 Definición de desempeño.....	17
2.3 ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DOCENTE .....	18
2.3.1 LA FUNCIÓN DEL DOCENTE .....	20
2.3.2 ROL DEL DOCENTE INNOVADOR.....	23
2.3.3 ROL DEL DOCENTE CONTEMPORÁNEO.....	24
2.3.4 EL DOCENTE COMO PERSONA.....	27

2.4	LA ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DOCENTE.....	28
2.5	Funciones de la Estándares de desempeño docente.....	31
2.6	Fines de la Estándares de desempeño del docente.....	33
2.7	UTILIDAD DE LA ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DOCENTE .....	38
2.8	El Docente: el aprendizaje – Enseñanza de calidad .....	39
2.8.1	EL BUEN MAESTRO.....	39
2.8.2	LA PROFESIÓN DE ENSEÑAR.....	40
2.8.3	Procesos de enseñanza–aprendizaje de calidad (Competencia Pedagógica) .....	41
2.9	DEFINICIÓN DE LA CALIDAD .....	47
2.9.1	CALIDAD DE LA EDUCACIÓN .....	49
2.9.2	FACTORES QUE DETERMINAN LA CALIDAD EN CENTROS DE ENSEÑANZA ....	54
2.9.3	PRINCIPIOS DE LA CALIDAD TOTAL EN EDUCACIÓN. ....	57
2.9.4	Gerencia de la educación con el Método Deming .....	58
2.9.5	Criterios para valorar una educación de calidad .....	62
2.9.6	Los atributos del éxito según Deming.....	63
2.9.7	LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO .....	65
2.9.8	INDICADORES DE LA CALIDAD .....	66
2.9.9	Competencia Profesional .....	67
2.10	GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	69
CAPITULO III .....		71
3	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	71
3.1	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	71
3.1.1	VARIABLE INDEPENDIENTE .....	71
3.1.2	VARIABLE DEPENDIENTE .....	71
3.2	Tipo y Nivel de Investigación .....	73
3.2.2	Nivel de Investigación .....	73
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	77
3.6.1	Técnicas.....	77
3.7	Tratamiento estadístico de los datos .....	79
3.8	Confiabilidad de los instrumentos de medición .....	80
3.9	Validación de los instrumentos de recolección de datos.....	81
CAPITULO IV.....		82
4	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	82
4.1	Presentación y Análisis de los Resultados .....	82

4.2	Contraste de Hipótesis. ....	108
4.2.1	Contraste de Hipótesis para el Objetivo Específico 1, Desarrollo Pedagógico... ..	109
4.2.2	Contraste de Hipótesis para el Objetivo Específico 2, Desarrollo Profesional. ... ..	113
4.2.3	Contraste de Hipótesis para el Objetivo General, .....	117
	Conclusiones .....	120
	Recomendaciones .....	121
	Anexos .....	126
	Anexo 1: Matriz de consistencia .....	127
	Anexo 2: ENCUESTA .....	128
	Anexo 3: RESUMEN DE LA ENCUESTA .....	130
	Anexo 4: FICHA TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN .....	132
	Anexo 5: TABLA CHI-CUADRADO.....	133

## Índice de Tablas

Tabla 1: Confiabilidad de los instrumentos.....	80
Tabla 2: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 1 .....	84
Tabla 3: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 2 .....	86
Tabla 4: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 3 .....	88
Tabla 5: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 4 .....	90
Tabla 6: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 5 .....	92
Tabla 7: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 6 .....	94
Tabla 8: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 7 .....	96
Tabla 9: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 8 .....	98
Tabla 10: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 9 .....	100
Tabla 11: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 10 .....	102
Tabla 12: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 11 .....	104
Tabla 13: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 12 .....	106
Tabla 14: Cuadro resumen para el Contraste de Hipótesis Objetivo Específico 1...	112
Tabla 15: Cuadro resumen para el Contraste de Hipótesis Objetivo Específico 2...	116
Tabla 16: Cuadro resumen para el Contraste de Hipótesis del Objetivo General ...	119



## Índice de Gráficos

<b>Gráfico 1:</b> Variable independiente .....	9
<b>Gráfico 2:</b> Variable dependiente .....	10
<b>Gráfico 3:</b> Esquema de evaluación docente .....	19
<b>Gráfico 4:</b> Funciones de la evaluación.....	33
<b>Gráfico 5:</b> Dimensiones e indicadores de la variable independiente .....	72
<b>Gráfico 6:</b> Dimensiones e indicadores de la variable dependiente .....	72
<b>Gráfico 7:</b> Respuestas Obtenidas de la Pregunta 1 .....	85
<b>Gráfico 8:</b> Respuestas Obtenidas de la Pregunta 2 .....	89
<b>Gráfico 9:</b> Respuestas Obtenidas de la Pregunta 3 .....	91
<b>Gráfico 10:</b> Respuestas Obtenidas de la Pregunta 4 .....	93
<b>Gráfico 11:</b> Respuestas Obtenidas de la Pregunta 5 .....	95
<b>Gráfico 12:</b> Respuestas Obtenidas de la Pregunta 6 .....	97
<b>Gráfico 13:</b> Respuestas Obtenidas de la Pregunta 7 .....	99
<b>Gráfico 14:</b> Respuestas Obtenidas de la Pregunta 8 .....	101
<b>Gráfico 15:</b> Respuestas Obtenidas de la Pregunta 9 .....	103
<b>Gráfico 16:</b> Respuestas Obtenidas de la Pregunta 10 .....	105
<b>Gráfico 17:</b> Respuestas Obtenidas de la Pregunta 11 .....	107

## Resumen

El estudio consistió determinar la influencia de los estándares de desempeño docente en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014. Estudio cuantitativo correlacional con el propósito de mejorar la calidad de la educación, incluyendo análisis inductivos y deductivos, participaron 122 estudiantes desarrollando la encuesta con la ayuda de los padres por ser menores de edad. Comprobándose que las hipótesis sobre los estándares de desempeño docente basado en dos dimensiones: Desarrollo Pedagógico (Competencia Pedagógica, y Desarrollo Profesional (Competencia Profesional), si influyen significativamente en la calidad del servicio educativo. Se concluyó que los estándares de calidad constituyen una responsabilidad ineludible principalmente de docentes, los mismos que deben cumplir con los objetivos básicos para mejorar la calidad educativa; siendo la evaluación del desempeño académico un reto del profesional, por ser de carácter formativo y permite que se conozca mejor desde el punto de vista profesional, a través de los logros alcanzados en los estudiantes donde la visión es global y efectiva en el docente. Validándose los criterios de evaluación al desempeño profesional, la práctica docente permite que la evaluación sea una cultura de mejoramiento, además un reto para el docente en mejorar su práctica docente a través de los resultados, identificando sus: capacidades, habilidades metodología y didáctica que aplica en su trabajo diario. Esto conlleva al mejoramiento escolar contribuyendo con el desarrollo de la calidad educativa reflejado en el desempeño académico reconociendo: mejorar la práctica docente para el desarrollo del país.

**Palabras clave:** Estándares de desempeño docente, Calidad del servicio educativo; Desarrollo Pedagógico, Desarrollo Profesional

## **Abstract**

The study was to determine the influence of teacher performance standards in strengthening the quality of education Escuela Augusta Mora De Franco of Machala Parish, City of Machala, school period 2013 - 2014. Correlational quantitative study with in order to improve the quality of education, including inductive and deductive analysis, 122 students participated developing the survey with the help of parents for being underage. Verifying that the assumptions on standards of teacher performance based on two dimensions: Pedagogical Development (Competition Education and Professional Development (Professional Competence) if significantly influence the quality of education it was concluded that quality standards are an inescapable responsibility. mainly teachers, they must meet the basic objectives to improve educational quality, being the evaluation of academic performance challenging professional, being of formative and enables better known from the professional point of view, through of the achievements of students where vision is global and effective in teaching. validating the evaluation criteria to job performance, teaching practice allows the evaluation is a culture of improvement, also a challenge for teachers to improve their practice teaching through the results, identifying: abilities, skills and teaching methodology that applies in their daily work. This leads to school improvement contributing to the development of quality education reflected in recognizing academic performance: improving teaching practice for the country's development.

**Keywords:** Teacher Performance Standards, Quality of Education; Pedagogical Development, Professional Development

## INTRODUCCIÓN

En la entrada del siglo XXI y ante el vertiginoso crecimiento de la ciencia y la tecnología a nivel mundial, era de esperarse que, concomitante a este desarrollo también creciera la técnica pedagógica y la malla curricular en todos los centros educativos del país. En este contexto se desarrolló el presente estudio, desde la Estándares de desempeño de los docentes y su incidencia en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela General Básica Augusta Mora de Franco, de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, en razón del proceso de la enseñanza-aprendizaje que se ha venido impartiendo en nuestro país ha sido ineficiente e ineficaz.

El sistema educativo en el Ecuador, estuvo muy influido por la política cuya incidencia ha producido una notoria deficiencia pedagógica o el bajo nivel cognitivo, procedimental y actitudinal de los estudiantes, así como el desempeño de los maestros, que se observa en su ínfima calidad profesional. Es más, los diferentes regímenes que han gobernado al Ecuador, jamás se han preocupado en lo absoluto por desarraigar aquella falencia, todo lo contrario, producto de ciertas componendas políticas han permitido que aquel partido político aludido a continuar manejando a su antojo el sistema educativo.

No obstante, como ya lo dice el famoso argot popular que “no hay mal que dure cien años ni cuerpo que lo resista”, a partir del año 2006, el gobierno nacional de la revolución ciudadana liderado por el Econ. Rafael Correa Delgado, a través de la Secretaria de Estado correspondiente, ha venido innovando progresiva, pero radicalmente dicha problemática social, empezando desde la evaluación en el desempeño profesional de los millares de docentes de todos los niveles educativos, la construcción de nuevas escuelas del milenio y la remodelación de otras, hasta la instauración de un nuevo pensum curricular a fin de nutrir el aspecto cognitivo del estudiantado. Por lo mencionado, el presente estudio que pretende contribuir con este legado ha considerado lo que sigue:

El capítulo 1, trata de la formulación y fundamentación del problema, en los aspectos: teórica, legal o jurídica, metodológica, los objetivos de la investigación, Justificación e importancia, la formulación de las hipótesis e Identificación y formulación de las variables, los mismos que permitieron planificar el trabajo de una manera ordenada

En el capítulo 2, se encuentra el marco teórico referente a los antecedentes de la investigación reseña histórica la escuela general básica **Augusta Mora De Franco, de la Parroquia Machala**. Las bases teóricas de la investigación, evaluación estándares evaluación en el desempeño docente variables en estudio en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo, con el propósito de respaldar y fortalecer la investigación; marco legal, marco conceptual y marco referencial y el glosario de términos.

El capítulo 3, detalla los aspectos metodológicos de la investigación como: operacionalización de variables, tipificación de investigación, metodología de la investigación estrategias de la prueba de hipótesis, universo de investigación, población, tamaño de la muestra, instrumentos de recolección de datos, tratamiento estadístico de los datos técnicas de procesamiento. Análisis de datos. Validación de instrumentos.

En el capítulo 4, se encuentra los resultados de la investigación, presentación de datos, análisis y discusión de resultados de encuestas aplicadas a los estudiantes con el acompañamiento de los padres de familia sobre evaluación de desempeño docente en base de encuestas, análisis documental, proceso de la comprobación de hipótesis, contraste de hipótesis para los objetivos específicos y el objetivo general

Conclusiones, recomendaciones fuentes de investigación y los anexos, donde se podrá ver los instrumentos elaborados para la recogida de datos y la memoria fotográfica. Que sirvieron en el transcurso de este proceso investigativo.

## **CAPÍTULO I**

### **1. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

#### **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA**

En un contexto de incertidumbre producido como consecuencia de los cambios que conlleva la implementación de las Reformas Educativas contempladas en el Plan Decenal de Educación, con la intención de optimizar los procesos de enseñanza – aprendizaje, el desempeño de los docentes es esencial para incidir en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo que se brinda. Esto suscita si ¿Un docente de calidad podrá proveer oportunidades de aprendizaje a los estudiantes? Lo que se debe comprobar a través de una Estándares de desempeño docente, con estudios como el presente para contribuir con este propósito para mejorar su función pedagógica, como bien menciona el ministerio de Educación de Ecuador “...fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato”. Asimismo, se menciona que esto será posible si se cumplen “...los Estándares de Desempeño Profesional Docente que establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad”.

Por ello ¿el desempeño de los docentes será esencial para incidir en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo? Esto se comprueba a través del contexto real y recojo de datos en la fase de trabajo de campo. Así mismo se debe tener presente que las estructuras que sostienen el andamiaje de las relaciones interpersonales de los docentes y estudiantes, extrayendo los aspectos más positivos, las cualidades más sobresalientes y los conocimientos de especialización más notables, a través de un ambiente institucional de trabajo que destaque sus propias características, conectadas con aquellas particulares de la Cultura Organizacional de calidad que permita el Desarrollo institucional educativo.

Dentro del contexto analizado y tomando en cuenta la realidad de la Escuela de Educación General Básica “Augusta Mora de Franco” del Cantón Machala, se puede mencionar que las relaciones de directivos con los docentes, las diferencias que se acentúan por causa de los orígenes socioculturales de docentes, administrativos y auxiliares y que, sin embargo, prestan un importante servicio a la institución, la presencia de algunos lugares de trabajo, aulas y otros espacios poco adecuados, así como el desempeño docente y directivo, generalmente, presentan una imagen desmotivadora. No promueven la participación, colaboración, ni integración de los elementos de la comunidad educativa. Se observa una falta de preocupación por entregar un servicio educativo de calidad destinado a engrandecer la imagen de la institución, hacia la promoción de una nueva cultura de gestión directiva, pues se pretende con él, determinar las características esenciales de los estilos de dirección que se manejan en este centro educativo, y de la preparación y motivación que este gobierno ejerce sobre la comunidad educativa y en especial sobre los padres de familia.

## 1.2 FUNDAMENTACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.2.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

**Fundamentación teórica.** - La investigación tiene significativa importancia porque permite analizar y evaluar los estándares de calidad del desempeño profesional del docente con la finalidad de determinar en qué medida incide en la calidad de servicio educativo. Sin lugar a dudas el fundamento teórico de los estándares de calidad constituye una responsabilidad ineludible de los docentes, los mismos que deben cumplirlos para mejorar la calidad de la educación.

### 1.2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

#### 1.2.2.1 - Problema Principal

¿De qué manera los **Estándares de Desempeño Docente**, influyen en el **Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo** en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014?

#### 1.2.2.2 - Problemas Específicos

1. ¿De qué manera los Estándares de Desempeño Docente mediante el **Desarrollo Pedagógico**, influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014?



2. ¿De qué manera la los Estándares de Desempeño Docente mediante el **Desarrollo Profesional**, influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014?

### 1.3 OBJETIVOS

#### 1.3.1 Objetivo General

Determinar de qué manera los **Estándares de Desempeño Docente**, influyen en el **Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo** en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.

#### 1.3.2 Objetivos Específicos

1. Determinar de qué manera los Estándares de Desempeño Docente mediante el **Desarrollo Pedagógico**, influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.
2. Determinar de qué manera los Estándares de Desempeño Docente mediante el **Desarrollo Profesional**, influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.

## **1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La educación actual es el resultado de transformaciones y resistencia del sistema educativo, aspectos que involucra el desempeño docente, de esta manera cada profesional está en el compromiso de cumplir con políticas en las cuales permita objetivizar funciones de mejorar las prácticas en diferentes situaciones y ambientes que pueda enfrentar al actual proceso de apertura de globalización de la economía.

La sociedad habla de una educación de calidad, por esta razón se pone énfasis en la evaluación de la práctica docente que se torna como problemática repetida en el debate pedagógico y es objeto de amplias discusiones entre distintos actores de la vida escolar; porque se empieza a cuestionar la metodología que se aplica, las estrategias de evaluación para generar logros y resultados que se proyectan en el desempeño académico escolar de los estudiantes de nuestro país, al complementarse varios factores que deben superar la deficiente práctica docente, por cuya razón se trata de encontrar una solución a este problema, no de forma aislada sino que debe ser integral al constante el quehacer educativo.

Siendo esta temática de interés social y económico, que se encuentra sujeto a la búsqueda de solución y acuerdos, pero indudablemente se compromete diariamente al desafío de la práctica docente validándose de los criterios de evaluación al desempeño profesional que competen a cambios en los procesos educativos permitiendo que la evaluación sea una cultura de mejoramiento, además es un reto para el docente para mejorar su práctica a través de los resultados, se identifica las fortalezas y debilidades de conocimientos, destrezas, valores, lo más importante es concientizar que no sea tomado en forma de castigo, el docente debe aceptar con una actitud positiva de crear cultura de responsabilidad, amor a la profesión con la única aspiración de crecer y mejorar el ejercicio docente, apropiándose del

papel fundamental que es el de formar personas preparadas para enfrentar críticamente situaciones del convivir diario.

La evaluación al desempeño académico se ha convertido en el reto del profesional, además la evaluación se fundamenta por ser de carácter formativo y le permite que se conozca mejor desde el punto de vista profesional, a través de los logros alcanzados en los estudiantes donde la visión es más global, efectiva y es transparente de la eficiencia o no del docente. Por este motivo es importante y necesaria la constante evaluación a la práctica docente en el sentido que hay que identificar sus capacidades, habilidades metodología y didáctica que aplica el docente en su práctica diaria que conlleva al mejoramiento escolar que se refleja en el desempeño académico permitiendo mejorar la práctica docente, la calidad educativa y el desarrollo de nuestro país

Por lo que es necesario un sistema de evaluación con equidad y justicia acorde al contexto con la participación el Ministerio de Educación y Cultura, que en su plan decenal ha incluido dentro de sus políticas las exigencias de la sociedad por obtener una educación de calidad y que motiven a las instituciones educativas a velar por conseguir los propósitos educativos.

La importancia a la evaluación al docente conforme lo establecido al sistema de rendición de cuentas en el plan decenal de educación, con perspectiva formativa será desarrollada en la escuela de Educación Básica Augusta Mora de Franco, partiendo de una información integral, tomando en cuenta las características del Centro de Educación Básica, en el que se evidencia la ausencia de un sistema de evaluación docente manifestada en el rechazo a una cultura de evaluación y resistencia al cambio, por tal razón, se considera necesaria y relevante que se establezca como política institucional un modelo de evaluación al docente de acuerdo a su contexto que permita aportes significativos a potenciar su desempeño académico.

El presente estudio es importante porque permite conocer y establecer los niveles de calidad en los docentes y la calidad de servicio educativo que ofrece la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala. Los beneficiarios directos del resultado de esta investigación son los docentes, estudiantes, empleados, padres de familia y la comunidad en general el qué permitirá transformar la imagen institucional; sobre todo las autoridades quienes podrán tomar decisiones con el fin de corregir, mejorar y optimizar el desempeño docente y la calidad de servicio educativo del colegio

El presente trabajo se justifica por la necesidad de conocer cuál es el nivel desempeño profesional de los docentes a través de su competencia pedagógica y profesional reflejado en la calidad del servicio educativo que brindan las instituciones educativas. Organizaciones que necesitan adoptar algunas estrategias de gestión, basadas en las teorías de calidad y gestión de servicio, a fin de alcanzar los objetivos trazados en sus planes estratégicos, como elementos que comprometen a toda la comunidad educativa.

Sostenemos que un proceso de evaluación de desempeño docente metodológicamente realizado contribuye con el fortalecimiento de la calidad de servicio, constituyendo un valioso aporte en los esfuerzos que se hacen para conocer la calidad del servicio que brindan las instituciones educativas. Esto proporcionará nuevos caminos a instituciones educativas en la calidad docente una mejor competencia pedagógica y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza–aprendizaje de calidad es decir una mejor competencia pedagógica. Proceso que requiere del estudio minucioso para conocer si se dan de forma óptima y cuáles son los resultados en estos cambios la actividad del antecedente docente y dela institución, el mismo que podrá servir como fuente de información para la realización de futuras investigaciones en este campo.

Esta investigación es viable, ya que existe predisposición y apoyo de la autoridad y de los docentes en el Centro de Educación Básica Augusta Mora de Franco que se comprometen a colaborar con la información requerida para llegar a su ejecución y de esta manera poder crear espacios de evaluación formativa con pensamiento reflexivo y crítico, consolidando la calidad al desempeño de los docentes.

#### **1.4.1 FUNDAMENTACIÓN Y FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS**

Según Sierra Bravo (2001:71) conceptualiza a las hipótesis como enunciados especiales caracterizados, desde el punto de vista epistemológico, por ser ideas supuestas no verificadas pero probables y, en cuanto a su contenido ontológico, por referirse a variables o relaciones entre variables.

Teniendo en cuenta las definiciones que propone la UNESCO para el desarrollo de la calidad en la educación basados en las mejores condiciones que debe tener una institución educativa no solo con el dominio de los conocimientos sino también con la propuesta de educación integral de la persona. Con las mejores condiciones que debe tener una organización al servicio de la calidad.

#### **1.4.2 Hipótesis General**

Los **Estándares de desempeño Docente**, influyen en el **Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo** en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014

### 1.4.3 Hipótesis Específicas:

1. Los Estándares de desempeño Docente mediante el **Desarrollo Pedagógico**, influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.
2. Los Estándares de desempeño Docente mediante el **Desarrollo Profesional**, influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.

### 1.4.4 IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES.

#### VARIABLE INDEPENDIENTE

#### Estándares de Desempeño de los Docentes (X)

**Gráfico 1:** Variable independiente

VARIABLES	INDICADORES
<b>VI (X): ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES</b>	Buscar Métodos y Técnicas para mejorar la Enseñanza.
<b>X1: Desarrollo Pedagógico</b> (Competencia Pedagógica)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Planeación de Clases</li><li>- Desarrollo de Clases</li><li>- Secuencias didácticas</li><li>- Evaluación de aprendizaje</li><li>- Uso de Materiales Didácticos</li></ul>
<b>X2: Desarrollo Profesional</b> (Competencia Profesional)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Capacidad Educadora</li><li>- Capacitación Sostenida</li><li>- Trasposición Didáctica</li><li>- Coasociación Educativa</li><li>- Conocimiento de la didáctica</li></ul>

## **VARIABLE DEPENDIENTE**

### **Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo (Y)**

“Una educación de calidad contribuye al aumento del ingreso de los individuos a lo largo de toda su vida, propiciando un desarrollo económico más vigoroso de un país y permite que las personas efectúen opciones con mayor conocimiento de causa en cuestiones que revisten importancia para su bienestar”. (Murillo, 2007)

**Gráfico 2:** Variable dependiente

<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>VD (Y): FORTALECIMIENTO DE LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO</b>	Realizar evaluaciones sobre una situación concreta que permita reorientar y reajustar procesos educativos
<b>Y1: PLANIFICACIÓN:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Planifica</li><li>- Incluye</li><li>- Selecciona</li><li>- Adapta</li></ul>
<b>Y2: IMPLEMENTACIÓN:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Comunica</li><li>- Crea</li><li>- Responde</li><li>- Organiza</li><li>- Utiliza</li><li>- Promueve</li></ul>
<b>Y3: EVALUACIÓN:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Diagnostica</li><li>- Evalúa</li><li>- Comunica</li><li>- Informa</li><li>- Promueve</li></ul>

## **CAPÍTULO II**

### **2 MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES**

Para la realización de la presente investigación, se tomó como antecedentes las investigaciones referidas a Estándares de desempeño docente y la calidad del servicio educativo que son las variables a evaluar. Entre los trabajos analizados tomamos en consideración los siguientes:

Salas Bustos, Juana Carola y Lucín Arboleda, Rossana Jacqueline de la **Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Ecuador** presentan el estudio “Evaluación de la calidad del servicio educativo para determinar el nivel de la deserción estudiantil en la Unidad Educativa “Capitán Pedro Oscar Salas Bajaña”, para la Obtención del Título de: Magister en Administración de Empresas con mención en Marketing, 2013, Tesis realizada con el fin de evaluar la calidad del servicio educativo para determinar el nivel de deserción y su repercusión en los servicios educativos entregados. Al mismo tiempo de identificar la satisfacción de los clientes (internos y externos) logrando determinar los factores claves para la Institución; y a su vez



realizar las recomendaciones de cambio necesarias para que la Unidad Educativa trabaje de forma eficiente, competitiva y entregue un servicio de calidad y calidez a sus clientes. Así mismo se encontró que existe satisfacción con el servicio educativo en la comunidad (alumnos, docentes y padres de familia), pero la administración debe enfocar sus esfuerzos en mejorar su infraestructura, esto conlleva a realizar en el futuro una mayor inversión en su infraestructura física para mejorar el servicio presente y poder brindar nuevos servicios a la comunidad y con ello brindarles valor agregado.

Tesis de Barreto Calle, Cristian Fernando titulada “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, del cantón Biblián, provincia del Cañar, CUENCA Ecuador 2011- 2012.” De la **Universidad Técnica Particular de Loja** conocida también como La Universidad Católica de Loja; Para optar el grado de maestro en pedagogía. El estudio manifiesta que los estudiantes que han colaborado con la investigación han podido de manera desinteresada y sincera conocer y evaluar la realidad del desempeño de sus maestros y directivos, dando a conocer sus opiniones con afán de alcanzar un proceso de enseñanza aprendizaje acorde a las necesidades de hoy. Estudio que partió de los supuestos del actual desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador que tienen la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, planteados por el Ministerio de Educación, respondiendo a serios cuestionamientos en relación a la calidad educativa impartida. Del que se pudo comprobar que en la actualidad existe una concientización de parte de los docentes sobre las falencias en el desempeño docente que se refleja en los resultados de las encuestas, como el de la poca vinculación con la comunidad, y el hecho de que al ser una sección nocturna y contar con estudiantes en un gran número mayores de edad no hay la representación de los padres de familia. Además, se comprobó que de los estándares de calidad se están cumpliendo quedando aún algunos aspectos que se deben tratar en especial en lo

social y emocional, debiendo el docente asumir el rol de tutor y facilitador cuya responsabilidad va mucho más allá de la hora de clase.

“Evaluación del desempeño de los docentes de la Escuela primaria “Julio Reyes González” de la Comuna “San Pedro” de la provincia de Santa Elena. Propuesta: diseño de un plan de mejoras”. Tesis presentada por: **Arreaga Ruiz Glenda Moraima Barbarita** para la obtención del Grado de magíster en Planificación, Evaluación y Acreditación de la Educación Superior”. De la **Universidad de Guayaquil**, Facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación 2011. Estudio que surgió de dos referencias: primero que las organizaciones utilicen nuevas técnicas de evaluación laboral inspiradas en filosofías de gestión y resultados; por una parte, por otra que el proceso de la nueva transformación educativa al esquema tradicional de evaluación del sistema educativo - de tipo funcional – hacia una integración orientada por procesos, con el uso de nuevas metodologías y herramientas del campo de gestión. Estudio que refleja la atención constante de los sistemas de formación inicial y permanente de los maestros y profesores, para conseguir que la profesión docente sea una actividad atractiva hacia las jóvenes generaciones y contar con candidatos idóneos; a la vez conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional. La investigación consideró las dimensiones: Desarrollo Curricular, Gestión de Aprendizaje, Desarrollo Profesional y Compromiso concluyendo: que los resultados obtenidos reflejan que los docentes de la escuela “Julio Reyes González” se encuentran en un nivel de bueno que requieren preparación de manera general para obtener mejores resultados en su labor diaria. Así mismo que incorporen nuevas pedagogías en su instrucción. Además, de buscar la manera de cómo orientar a los docentes que no alcanzan los niveles académicos. Al mismo tiempo que la Institución los ayude en coordinación con los directivos, a las capacitaciones con seminarios, talleres periódicos, etc.

“Influencia de la estructura curricular, el liderazgo de la dirección y el nivel profesional del docente en la gestión de la calidad educativa de la Facultad de Educación de la UNMSM en la especialidad de historia y geografía durante el año académico 2005-II” (2010), Manuel Ángel Gutiérrez Rubio, para obtener el grado de Magister en educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

El estudio concluye que, para llegar a niveles de calidad, eficiencia y eficacia, la universidad debe promover un enfoque gerencial y de cambio, con líderes democráticos en vía a ser transformadores, con docentes especializados, investigadores, con un conocimiento de la realidad en que se desenvuelven y capacitados para formar a los futuros profesionales en el ámbito personal y científico, con amplio sentido de comunicación, coordinación y que puedan planificar una estructura curricular de acuerdo a las necesidades del contexto.

Díaz Flores, Francis (2010) en su tesis “Validación de un instrumento para evaluar la calidad del servicio que brindan instituciones educativas parroquiales” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de Magister en educación.

La investigación tiene dos propósitos: validar un instrumento para medir la calidad del servicio educativo de las instituciones educativas y segundo medir, con este mismo instrumento, la calidad del servicio ofrecida en dicha Institución Educativa. Enfatiza en la capacidad del instrumento de detectar las fortalezas y debilidades que tiene la institución. Siendo las fortalezas: Plan Institucional con el 71%; procesos académicos 76.09% y una fortaleza débil la infraestructura con 60%. La debilidad notoria de la Institución Educativa es el factor Impacto en el Medio con 16.00% y comunidad académica con el 39.13%, factor preocupante porque los puntajes más bajos se encontraron en la capacitación de los docentes. Situación que recomienda el diseño y la aplicación de un Plan de Mejora en la institución educativa Reina de la Paz; pero lo más importante es saber

que realizando acciones para superar los aspectos deficitarios, la calidad del servicio educativo se elevará significativamente.

La Investigación: “Influencia del currículo y del sistema de soporte en la calidad de la gestión administrativa en la Facultad de Educación de la U.N.F.V”. 2002. Autora: Obregón Alzamora, Norka Inés de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de Magister en educación.

Investigación que establece la influencia del Currículo y del Sistema de Soporte en la Calidad de Gestión Administrativa. La experiencia profesional en la docencia ha permitido reflexionar sobre la gestión que realizan las autoridades universitarias, que muchas veces generan conflictos en la comunidad universitaria por las decisiones que asumen durante su gestión, por ejemplo, con respecto al rediseño de la gestión académica, tarea que comprende el rediseño del currículo como el instrumento de previsión que permite crear contingencias educativas, en el marco de los cambios que se producen, a todo nivel, en el mundo moderno.

Zarate Ramírez, Dilma (2011) con su tesis “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de Magister.

El propósito del estudio es contribuir a las Instituciones Educativas al desempeño de la labor directriz del director y su trabajo en forma paralelo con los docentes, estipulando que el esfuerzo unido ayudará a la labor pedagógico con los alumnos y al clima institucional. Siendo posible la unión, Director-docente en el éxito de la gestión educativa que será un gran impulso en la educación peruana

Arévalo Ramírez, Mariela (2011) en su tesis de maestría de la UNMSM “Evaluación de la calidad del desempeño docente del nivel secundario en el aula en el CEPSM San de Martín Porres N° 60019 – Iquitos”

Presenta la investigación tiene que ver con los procesos de la evaluación de la calidad de la enseñanza que los docentes del CE CEPPSM N° 60019 San Martín de Porres realizan y su posible relación con la mejora de la calidad educativa. Siendo el propósito describir el desempeño del docente en el aula del nivel secundario. Para ello será necesario identificar los procesos de enseñanza, los servicios y programas en relación a esto, comprobar el grado de satisfacción, además de identificar otras necesidades de los estudiantes, de manera que puedan surgir alternativas de mejora que se traduzca en calidad educativa en la institución.

La Investigación: “Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal”. 2008. Autora: García Cruz, Josefina Arimatea de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de Magister.

Es una investigación que establece una relación entre la variable Ejecución Curricular y la variable Desempeño Docente, según la percepción de los estudiantes de la Facultad. Se aplicó la encuesta, para captar información y determinar la opinión de los estudiantes con respecto a la ejecución curricular de sus docentes y su desempeño profesional siendo el resultado del estudio distinguidos porque, nos da a conocer la relación significativa que existe entre la ejecución curricular y el desempeño docente, además propone una serie de medidas que deben adoptarse a fin de mejorar el antiguo problema del bajo nivel de desempeño docente en la educación superior estatal

VERA MUÑOZ, MARÍA ISABEL (1989), en sus trabajos de investigación: “Una Aproximación a la Evaluación de la Calidad de la Enseñanza en los Centros de la Universidad de Alicante”, Madrid,

España, para optar el grado académico de Doctor Define: En la mejora de la calidad de la enseñanza, los alumnos consideran como tema muy urgente (96%) el que los profesores programen los contenidos de las asignaturas de manera que los mismos se relacionen con la futura profesión, aunque para los alumnos de la Facultad de filosofía y letras esto no es tan urgente. El instrumento utilizado para este trabajo ha sido dos tipos de cuestionario uno dirigido a profesores y otro dirigido a alumnos sobre. “La calidad pedagógica de la enseñanza universitaria”. En su conclusión general define: La calidad de la enseñanza, la masificación es considerada como una de las causas más importantes del deterioro de la enseñanza universitaria; más del 82 % de los profesores piensa que es así, y entre los alumnos el porcentaje asciende a más del 85 %

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 Concepto de Docente**

El docente es una persona profesional especializado en la enseñanza y El aprendizaje sobre determinado conocimiento o área de la ciencia, humanística o arte. Capacitado en el ejercicio del saber para referirse a conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando técnicas o métodos de trabajo que debe desarrollar el alumno para el logro de su aprendizaje. (Orellana Manrique, 2003)

### **2.2.2 Definición de desempeño**

El desempeño definido como las acciones o comportamientos observados en los empleados distinguidos para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño

laboral es la fortaleza principal con la que cuenta una organización. (Chiavenato, 2011).

Por su parte, (DoLan , VaLLe Cabrera, Jackson, & Schuler, 2007) plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de fraternidad. Por tanto, el desempeño se vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, para alcanzar los objetivos de la empresa.

## 2.3 ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DOCENTE

La calidad docente es un factor que tiene mayor incidencia en el proceso enseñanza - aprendizaje de los alumnos por ello se requiere identificar aquellos aspectos a mejorar en el quehacer del profesor, y ello puede lograrse a través **de la Estándares de desempeño.**

La competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas que nos dan un índice del rendimiento de un individuo en su trabajo. Es así que Montenegro confirma: “El desempeño docente entendido como el cumplimiento de sus funciones; determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño visto en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva”. Y agrega la importancia de medir el desempeño: “El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente.” (Montenegro Aldana, 2009)

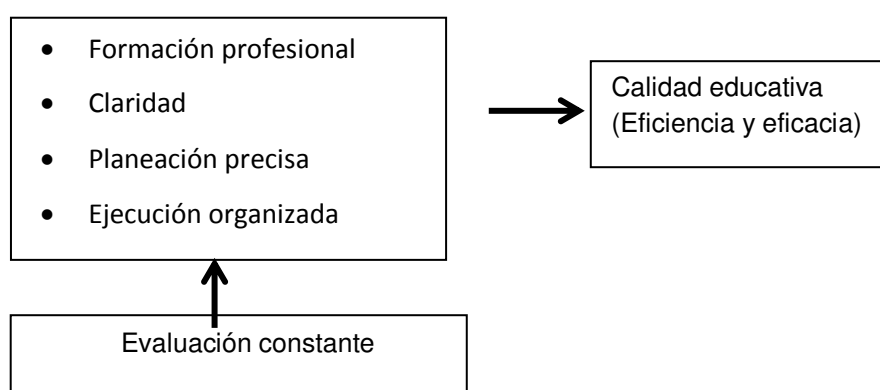
Ignacio Montenegro considera tres tipos de factores:

- Los asociados al mismo docente
- Los asociados al estudiante
- Los asociados al contexto

La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación precisa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Así mismo, mientras mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrán para ejercer sus funciones. La salud y el bienestar general dependen a su vez, de las condiciones de vida de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto. (Montenegro Aldana, 2009)

#### Esquema evaluación docente

**Gráfico 3:** Esquema de evaluación docente



(Elaboración propia. Esquema de adecuación en base al aporte de Montenegro Aldana. 2016)

Valdés (2006) señala que el desempeño de un profesor es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades



pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Ser profesional de la docencia supone en poseer un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, virtudes y competencias (Zabalza, 2008). De lo dicho, se requieren docentes con formación integral y que sean capaces de desempeñarse como promotores y agentes del cambio. De esta manera, el docente tiene que enfrentarse a la tarea de renovarse constantemente para crecer a nivel personal y profesional e introducir cambios significativos en la práctica pedagógica (Valdés Veloz, 2000)

Por consiguiente, los docentes son pieza clave para conformar una educación de calidad. De tal manera que la calidad educativa depende definitivamente de la calidad de las personas que lo desempeñan. La razón de una buena institución de enseñanza está en la calidad del rendimiento de sus docentes.

### **2.3.1 LA FUNCIÓN DEL DOCENTE**

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información).

No obstante, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Al respecto, (Calderón, 2010) indica hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, sino ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas.

Aprovechando la gran cantidad de información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Por otra parte, se menciona que la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, los formadores deben aprovechen de los múltiples recursos disponibles (que son muchos, para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos (por ejemplo a través de las webs docentes), observando y

reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

(Tebar, 2003) indica que: cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son: Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible), establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía, regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo, fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles, fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento convergente, potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas, enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad, comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo, tiende las diferencias individuales., desarrolla en los alumnos actitudes positivas y valores.

En este marco, las principales funciones que realizan los docentes son las siguientes: Preparar las clases, buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes, motiva a los estudiantes, su docencia está centrada en el educando considerando la diversidad, ofrece tutorías, investigaren el aula, desarrollo profesional continuo, colaboración con la gestión de la unidad educativa.

### 2.3.2 ROL DEL DOCENTE INNOVADOR

Actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad. Que los estudiantes, las niñas y los niños comprendan lo que hacen depende en gran parte del trabajo que les damos, es decir, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos. (Bravo, Alminagorta, Cajavilca, & Cornejo, 2006)

- a. Planificar actividades de aprendizaje que respondan a los intereses de los estudiantes.
- b. Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- c. Promover canales de comunicación.
- d. Facilitar que los estudiantes aprendan a aprender.
- e. Valorar el esfuerzo de los estudiantes.
- f. Conocer las características de los estudiantes a nuestro cargo.
- g. Estimular la creatividad e innovación.
- h. Promover la actividad mental.
- i. Ofrecer apoyo para construir aprendizajes.
- j. Tener en cuenta las aportaciones de los estudiantes.

El rol del docente innovador para los autores Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo; menciona que, el docente tiene una gran responsabilidad que cumplir; por ello el docente desarrollará al máximo su competencia, investigación y dedicación para con su trabajo.

El docente logrará que el alumno aprenda y comprenda lo que estudia, usará para ello técnicas de motivación, contenidos interesantes y amenos relacionados con su

realidad; el docente organizará su labor a través de la preparación adecuada del plan de clase. En el proceso de construcción de la enseñanza aprendizaje el docente tendrá presente que la enseñanza se realiza en el aprendizaje (no a la inversa).

La enseñanza sin aprendizaje no es enseñanza. La enseñanza es en la medida que el alumno aprende, no simplemente cumplir, la programación, las horas de clase, etc. Por tanto, el docente realiza una serie de funciones esenciales para lograr un aprendizaje verdadero, duradero y significativo en los alumnos. (Bravo, Alminagorta, Cajavilca, & Cornejo, 2006)

### **2.3.3 ROL DEL DOCENTE CONTEMPORÁNEO**

Los roles del docente contemporáneo se pueden clasificar en las siguientes dimensiones: (Bravo, Alminagorta, Cajavilca, & Cornejo, 2006)

#### **A. Dimensión profesional**

- Planificar adecuadamente el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los alumnos.
- Contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula.
- Utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad de nuestros alumnos
- Registrar permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de nuestros alumnos.
- Participar en las sesiones metodológicas y en la jornada de reflexión entre los docentes.
- Asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución.

- Revisar el sentido de lo que hacemos o dejamos de hacer en nuestro desempeño docente.
- Contribuir a la construcción de la comunidad docente vinculado por un PEI.
- Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- Respetar a sus alumnos como persona.
- Generar auto conceptos positivos en nuestros alumnos.
- Proponer evaluaciones sin tensiones respetando el ritmo y modo de aprendizaje de cada alumno.
- Incentivar el compañerismo, la solidaridad la tolerancia y la cooperación.
- Actuar como mediador de los conflictos en el aula sin demostrar favoritismo.
- Cumplir con las indicaciones, exigencias y ofrecimientos para no crear desconfianza ni descrédito.
- Estimular el desarrollo de hábitos, orden e higiene personal.
- Promover canales de participación mediante:
- La organización de debates y discusiones sobre temas de interés y de conocimiento del grupo, creando espacios para ideas y opiniones.
- Aceptar las intervenciones, aunque no sean claras o concretas, buscando la forma de aclararlas sin cortar la espontaneidad.
- Incentivar la intervención de los alumnos los menos espontáneos mediante preguntas sencillas y claras.
- Facilitar que los alumnos aprendan a aprender.
- Valorar el esfuerzo de los alumnos para el logro de aprendizajes.
- Estimular la creatividad.
- Promover la actividad mental.

## **B. Dimensión personal**

- Asumir una actitud innovadora, crítica, creativa, y perseverante en el aula, institución educativa y comunidad.
- Comunicarse asertivamente en todos los niveles de relación.
- Preocuparse por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, el conocimiento de su tarea educativa.
- Esforzarse continuamente en su perfeccionamiento personal, cultural y profesional.
- Cultivar una sana autoestima que le permita superar los conflictos y frustraciones personales, laborales y sociales.
- Compartir nuestra experiencia docente para fortalecer las cualidades personales y tener confianza en lo que se hace.
- Evidenciar vocación de servicio y de compromiso frente a vuestros alumnos y al país.
- Esforzarse en desarrollar una personalidad equilibrada con principios, creencias y valores definidos, demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace.
- Reconocer el uso práctico de la educación en la vida del ser humano
- Reconocer y ejercitar procesos internos (cognitivo, motivacionales y emocionales) y conductas que promueven su desarrollo afectivo y eficiente.

## **C. Dimensión social**

- Considerar que el rol docente en la sociedad actual es, la de hacer hombres y preparar líderes.

- Identificarse con la comunidad donde labora, siendo participe de sus proyectos y apoyo en la solución de los problemas que afronta n.
- Ser ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad.
- Orientar, animar, prevenir, ayudar a los miembros de la comunidad.
- Fomentar todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional.
- Actuar como verdaderos agentes de cambio en la comunidad.

#### **2.3.4 EL DOCENTE COMO PERSONA**

Los rasgos que se van a presentar, se consideran siempre dentro del enfoque innovador de la educación, orientado a la optimización de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y para responder a los retos que presenta el contexto espacio-temporal en el que se sitúan los agentes de la educación.

Con relación a su ser como persona, debe poseer una personalidad equilibrada, abierta, sensible y extrovertida. Con un nivel adecuado de autoconcepto y autoestima que le dé la confianza en sí mismo y la seguridad necesaria para desarrollar una permanente relación constructiva con los otros.

El docente debe saber orientar y no simplemente transmitir los valores, los principios rectores de toda existencia humana. No le es posible ayudar a clarificar valores, a quien no tiene definidos sus propios valores y a quien no ha tomado conciencia de su propio proceso de valoración.



Esto supone también una gran apertura y comprensión hacia los valores y principios de los demás, sabiendo respetar otros modos de ser y de creer, evitando la imposición de sus propias ideas. Saber ser flexible y a la vez firme en sus propios criterios.

como persona presenta las siguientes características

- Personalidad equilibrada.
- Coherencia y claridad en sus principios, creencias y valores que orientan su propia vida.
  - Un alto sentido de realismo.
  - Sentido del compromiso.
  - Vocación definida.

El propio ejercicio profesional del docente relacionado directamente con el trato con sus alumnos, enriquece y complementa la educación.

## **2.4 LA ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DOCENTE**

La evaluación del docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la tome de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje

Para Mateo (2005) “Existe, sin duda, un renovado interés por el papel que juega la evaluación del profesorado en la mejora de la educación.

Dado que el trabajo del docente es el principal factor del aprendizaje de los estudiantes, la Estándares de desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento

de la calidad educativa en los países desarrollados, y en buena parte de los denominados en vía de desarrollo.

**Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de docentes.**

- El desarrollo profesional puede ocurrir en varias esferas de la vida del profesor.
- Mejorar su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.
- Contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica de los establecimientos.
- Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizaje y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su establecimiento educacional.

En los últimos años los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos dirigidos a mejorar la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable desempeño profesional del maestro como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión en el aula.

Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la evaluación del maestro juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que presente metas alcanzadas de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzadas y alentados cuando lo hagan.

La evaluación necesita del aporte crítico de todos los participantes del proceso educativo y ha de configurarse desde un marco dialógico y de rigurosidad que estructure mediante el análisis de contenido los criterios propuestos por la institución.

(Román & Murillo, 2008) indican: “Para algunos, la Estándares de desempeño docente ha de tener como propósito esencial el análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socioafectivas de los profesores y profesoras, así como el ambiente relacional que estos profesionales recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje. Bajo este foco, la calidad del desempeño profesional docente ha de verse reflejado principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por sus alumnos”.

Para otros, en cambio, el centro de estas evaluaciones son los propios maestros, siendo el propósito la simple acreditación o certificación de niveles de competencia que promuevan y fortalezcan su carrera profesional. Desde esta perspectiva se busca evaluar las cualidades profesionales, la preparación y el

rendimiento del profesor de manera independiente del resultado o desempeño alcanzado por sus estudiantes.

Una mirada diferente es la que insiste en la importancia de la autoevaluación del profesorado. La reflexión crítica de su propio desempeño es, sin duda, la mejor estrategia para el desarrollo profesional del profesorado; autoevaluación completada, en ocasiones, con apoyos externos de expertos o de pares que ayuden a realizar esa mirada introspectiva.

Por último, están quienes sostienen que, si el propósito de la Estándares de desempeño docente es mejorar la calidad y equidad de los sistemas, tales procesos han de mejorar significativamente la práctica pedagógica del conjunto de los docentes. No basta que mejore el desempeño de algunos maestros para mejorar la enseñanza a nivel del sistema. Del mismo modo que la eficacia de las prácticas pedagógicas al interior de una escuela es una realidad cuando ellas han sido institucionalizadas, la mejora de la enseñanza y la docencia a nivel del sistema exige mejorar la práctica pedagógica del universo de maestros. Ello no impide que además se contemplen espacios y posibilidades para quienes legítimamente aspiren y busquen metas más altas de desempeño

## **2.5 Funciones de la Estándares de desempeño docente**

El investigador cubano Héctor Valdés en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso de Estándares de desempeño docente. Se sugiere que una adecuada Estándares de desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las siguientes funciones (Valdés Veloz, 2000)

**Función de diagnóstico:**

La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

**Función instructiva:**

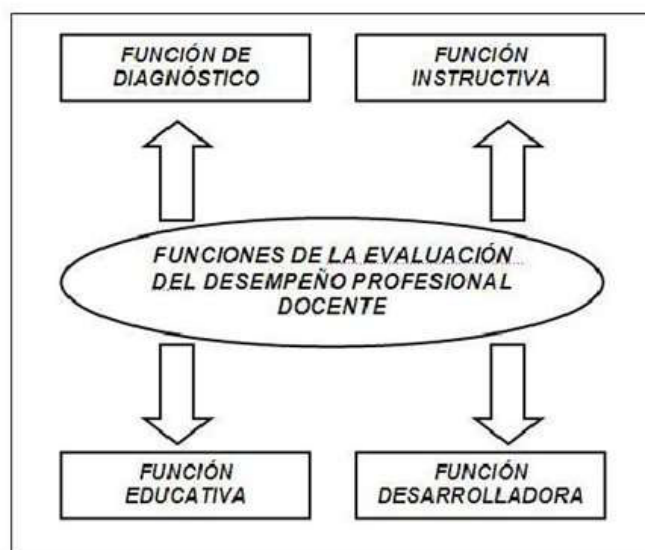
El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

**Función educativa:**

Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias señaladas.

**Función desarrolladora:** Función que, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Función que se cumple, cuando se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. (Valdés Veloz, 2000)

**Gráfico 4:** Funciones de la evaluación



Fuente: Valdés, H. (2000)

## 2.6 Fines de la Estándares de desempeño del docente.

El principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador.

En la aplicación práctica de sistemas de Estándares de desempeño de los maestros. Entre dichos fines figuran los siguientes:

- Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula.
- Los profesores son importantes defensores de este punto de vista.

El mismo entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional.

Cuando se integran eficazmente el desarrollo profesional, la evaluación del profesorado con la mejora de la escuela, se logra una mayor eficacia.

Resulta especialmente adecuado integrar la evaluación de profesorado y la mejora de la universidad en aquellos sistemas en que se están utilizando modelos de evaluación que sirven para establecer objetivos. En dichos contextos, se puede pedir a los profesores que hagan de la mejora de la cátedra a partir de su objetivo de crecimiento y, por tanto, parte del proceso de evaluación. La mejora de la enseñanza proporciona otra opción a la hora de que los profesores determinen sus objetivos de rendimiento.

- Responsabilidad y desarrollo profesionales.

Los maestros y sus asociaciones profesionales son los defensores principales de este punto de vista. Entraña una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos para la persona consagrada. Aun cuando las responsabilidades son un elemento clave en este punto de vista, la responsabilidad aquí se refiere fundamentalmente a la profesión y a sus estándares de práctica y ética, más que hacia entidades externas.

Valdés, H. (2004) sostiene que: La evaluación de profesorado sirve a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores.

La evaluación tiene, como foco central de atención, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos profesores que son, por lo menos, mínimamente competentes en su trabajo.

El potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades (Knox, 1977). Una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente.

Ahora bien, es importante que tengamos presente, que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada.

Valdés, H. (2004) sostiene que existen tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del profesor:

- Factores contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.)
- Factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.).
- Factores relativos al profesor (motivación, eficacia, etc.)

Valdés, H. (2004) determina cuatro principios para la aplicación de un modelo de Estándares de desempeño del docente que pone el énfasis en el desarrollo profesional de los profesores.



### **Evaluación fundada en las capacidades frente a aquella basada en el rendimiento**

Este principio consiste en centrar el sistema de evaluación en la valoración de las capacidades que con más probabilidad pueden contribuir a un rendimiento eficaz, más que a medir el rendimiento en sí mismo.

Una ventaja derivada de centrar la atención en la evaluación basada en las capacidades en vez de en el rendimiento es que la primera garantiza, al menos mínimamente, que incluso los alumnos con un rendimiento más bajo tengan la oportunidad de aprender con un profesor capacitado.

Si los profesores son evaluados mediante el uso de medidas de rendimiento de sus resultados (por ejemplo, puntuaciones de test estandarizados de estudiantes), la asunción implícita es que la capacidad del profesor es meramente una condición suficiente de buen rendimiento. En cambio, si se evalúa directamente a los profesores sobre sus capacidades, la asunción es que la capacidad del profesor es una condición necesaria para que este tenga un buen rendimiento. Debe haber un equilibrio entre la orientación de los sistemas de evaluación de profesores hacia los resultados y a las capacidades.

### **Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme**

Este principio implica especificar criterios de evaluación múltiples que reflejen el estadio de desarrollo de un profesor o un grupo de profesores en vez de formular un único grupo de criterios y luego aplicarlo uniformemente a todos ellos. Si hemos de tomar en serio la noción de desarrollo profesional del profesor, debemos

abandonar la práctica típica de utilizar criterios idénticos para evaluar a profesores principiantes y veteranos.

### **Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas**

Este principio reconoce la naturaleza subjetiva de la enseñanza en el proceso de evaluación del profesorado. La fuente de dicha subjetividad debería reconocerse de inmediato: es difícil conseguir un sistema de evaluación objetivo en la educación porque la enseñanza no es simplemente la aplicación técnica de un conjunto de procedimientos claramente definidos para actuar ante problemas claros y predecibles. En lugar de ello, la enseñanza implica el ejercicio de la razón para soluciones alternativas en situaciones inherentemente inciertas.

Ahora bien, según nuestra opinión no es conveniente dicotomizar evaluación subjetiva versus evaluación objetiva, lo verdaderamente desarrollador es lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos cada vez más objetivos.

**El rendimiento de un profesor no puede ser observado y evaluado sin que se emita un juicio sobre la elección que éste haga de las soluciones alternativas.**

Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas Este último principio implica la utilización del sistema de evaluación como un conjunto de técnicas de diagnóstico diseñadas para fomentar la mejora del profesor, en vez de como un proceso formulado para producir una valoración a favor o en contra del profesor.

Mientras los sistemas basados en estándares competitivos tienden a hacer uso de la evaluación sumativa, los sistemas basados en estándares de desarrollo se centran fundamentalmente en la evaluación formativa.

## **2.7 UTILIDAD DE LA ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DOCENTE**

La más importante utilidad que esta evaluación debería tener es el posibilitar el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimiento profesional pertinente y ajustado a las condiciones y necesidades reales de cada docente.

Por otra parte, un sistema de evaluación participativo, con criterios concordados y procedimientos auto y coevaluativos, permitiría lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y las personas involucradas en el proceso educativo. Así mismo, un sistema de evaluación, con participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo permitiría la responsabilidad individual y colectiva de todos los ciudadanos respecto a las grandes metas y objetivos educativos nacionales, regionales, locales o institucionales, y a sus resultados.

La Estándares de desempeño docente permitiría también la formulación de metas y objetivos institucionales, regionales o nacionales pertinentes que se definirían sobre bases y condiciones reales.

Esta evaluación sería un insumo fundamental para el enriquecimiento de las propuestas y el currículo de las instituciones formadoras de docentes.

Finalmente, podría ser útil para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón o en los niveles de la carrera magisterial, para

determinar si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir una función o un cargo determinados, o para sancionar, positiva o negativamente a los docentes, aplicando incentivos y estímulos o medidas punitivas a docentes individuales o a colectivos docentes.

## 2.8 El Docente: el aprendizaje – Enseñanza de calidad

### 2.8.1 EL BUEN MAESTRO.

GARCIA y RODRIGUEZ (2005, 17), señalan que el buen maestro será una persona con profundo amor a un tema de estudio, nacido de una familiaridad completa. Será capaz de despertar y conservar el interés de los estudiantes y dirigirlos hacia tareas que logren éxito. Sobre todo, el maestro será capaz de acrecentar el deseo de saber. Ésta es la clase de maestros que nuestra sociedad necesita. La clase de enseñanza que un maestro es capaz de impartir es una destreza adquirida. Semejantes maestros se hacen en las aulas. La destreza que deben tener puede aprenderla cualquiera con inteligencia adecuada, que esté dispuesto a correr los riesgos y peligros de actuar de acuerdo con responsabilidades claramente aceptables.

El buen maestro, como cualquier profesional, es aquel que conoce su trabajo y lo realiza cabalmente; es el que sabe qué hacer, como parte integrante de la comunidad, trabajará de la manera más eficiente con las personas encomendadas. En resumen, el buen maestro es aquel que: se preocupa por alcanzar una eficiencia profesional.

García y Rodríguez (2005) manifiesta que un buen maestro es aquella persona que realiza sus funciones de manera cabal y correcta demostrando eficiencia profesional en su trabajo. El docente enseñará el tema de estudio con conocimiento, alegría y satisfacción donde las clases sean interesantes y amenas, en el cual el alumno encuentre alegría, motivación y deseos por aprender más. El maestro que logra esto es reclamado por la sociedad para la educación de sus hijos.

Todas las características y destrezas, el maestro lo aprende y desarrolla usando su inteligencia y destreza en el centro de formación pedagógica y lo consolida en las prácticas profesionales y trabajo de aula reales, asumiendo la responsabilidad y el rol encomendadas para su cumplimiento. (García & Rodríguez, 2005)

### **2.8.2 LA PROFESIÓN DE ENSEÑAR**

García y Rodríguez (2005), afirma que la enseñanza es una profesión dedicada al servicio social. Casi es imposible probar que alguna profesión en particular sea de mayor valor para la sociedad que otra, sin embargo, se puede tener la seguridad de que ninguna otra carrera ofrece al profesionista mayor oportunidad para beneficiar a los otros.

Por esto, la profesión de enseñar requiere una gran responsabilidad, pero, sobre todo, reviste gran importancia dado el papel que la educación posee en la producción y dirección del cambio social en esta hora de la historia.

Vivimos en una época de cambio, que exige nuevas y rápidas adaptaciones. Su brusca incidencia sobre la educación es un desafío en marcha. Este es el motivo fundamental que determina la necesidad de una continua

capacitación para todos y especialmente para los docentes, pues sin el estudio constante, sus conocimientos y desempeño resultan pronto obsoletos.

La profesión de la enseñanza juega un papel de una gran importancia para el ser humano y ciudadano, sumado al gran papel que tiene la educación para el progreso y desarrollo de la sociedad. En estos tiempos en el que el avance de la ciencia y la tecnología es vertiginoso, a un ritmo y velocidad donde nada permanece estático por un tiempo determinado y lo constante es el cambio; afectando a todos los sectores, educación y al docente; por ello; se exige que el docente se adapte a los cambios y que constantemente actualice sus conocimientos para estar capacitado y poder brindar una enseñanza actualizada y su desempeño sea óptimo y de calidad acorde a los avances tecnológicos con miras al futuro. (García & Rodríguez, 2005)

### **2.8.3 Procesos de enseñanza–aprendizaje de calidad (Competencia Pedagógica)**

#### **2.8.3.1 Planeación (preparación) DE LA CLASE**

Elvia Villalobos (2002) asevera que por más dominio que se tenga de la materia que se imparte, es esencial que siempre se prepare la clase, pues esto demuestra el profesionalismo del que enseña. Cada vez que se imparte un tema, es preciso “recrearlo”, enriquecerlo, añadir nuevos conceptos que lo hagan atrayente, pensando sobre todo en el tipo de personas, la situación que las rodea y

relacionado ese tema con otros tópicos o problemáticas de actualidad.

Esto propicia que, aunque un tema se imparta varias veces, resulte siempre novedoso y adherido a la realidad. Lograrlo exige una gran dedicación y preparación del educador.

La preparación de la clase incluye:

Aclaración de objetivos: Delimitar los objetivos específicos, Competencias y capacidades que se pretenden lograr con el curso y dentro del objetivo general del mismo. Es conveniente escribir estos objetivos en el pizarrón para que sirvan de guía al grupo.

#### **2.8.3.2 Desarrollo de la clase Metodología:**

Establecer con anterioridad la metodología que se va a seguir proporciona seguridad a los educandos y facilita el logro de los objetivos propuestos.

Aún que la clase sea expositiva, el método se puede variar; por ejemplo, utilizar el método de discusión de casos formando pequeños grupos para promover la participación; el método de preguntas y respuestas para inducir al grupo a un nuevo tema, o la aplicación de alguna dinámica integradora para iniciar o concluir un tópico. Es posible también mezclar varios métodos para lograr el objetivo. Lo más importante es, que el educador prepare su clase y esquematice la metodología a seguir para obtener los mejores resultados.

Por tanto, la preparación de la clase es un planteamiento y organización desde la mirada de Elvia Villalobos (2002) el profesionalismo del docente conlleva a la preparación de

las clases en sus labores diarias; pues, es un factor importante para alcanzar los objetivos que se espera lograr en los alumnos. El docente conocerá el tema y desarrollará su clase de manera dinámica, participativa, interesante y útil para el alumno relacionando el tema con las problemáticas de la actualidad o el contexto que rodea al estudiante. (Villalobos Pérez-Cortés, 2002)

En la preparación de la clase, se incluirá los contenidos, las capacidades y la metodología para tener un guía. El primero de ellos porque sirve de guía para ver que se espera que logren y aprendan los alumnos en cada tema y el curso en general. El docente siempre en cada tema que desarrolla colocará en el pizarrón el objetivo o aprendizaje que deben lograr en una presente clase.

El segundo requisito es la metodología que es importante porque nos va facilitar el camino para lograr los objetivos de clase. Existen varias metodologías a usar para una clase desde la expositiva hasta los métodos activos. El conocimiento cabal de todos ellos, sumado a un uso adecuado y correcto, estando al corriente en que momento o situación se puede aplicar, siendo trascendental en una clase con resultados óptimos y efectivos. Es valioso que, el maestro al preparar su clase considere que grupo humano está atendiendo con ello determinará la adecuada metodología, aunque se recomienda el uso de la metodología activa y participativa, logrará resultados exitosos. (Zarate Ramirez, 2011)



### **2.8.3.3 (Evaluación del aprendizaje) EXPECTATIVAS DEL ALUMNO RESPECTO AL BUEN PROFESOR**

FERNANDEZ y ALVAREZ (2002, 276), señalan que en las investigaciones sobre escuelas eficaces se han llegado a identificar cinco aspectos que definen a los docentes, considerados por los alumnos en general como “buenos profesores”, es decir, profesores valorados, siempre bien, por todo tipo de alumnos, estudioso con buenos resultados, vago con resultados normales y alumnos-fracaso con malos resultados.

El perfil que se desprende de este buen profesor, considerado así por todo tipo de alumno, responde a lo que nosotros denominamos perfil de liderazgo educativo y transformacional como intentaremos demostrar en los epígrafes siguientes.

Las conclusiones de los estudios sobre el buen profesor visto desde la perspectiva del alumno se pueden resumir en estos cinco aspectos:

- a) Claridad en las explicaciones. Los alumnos de todo tipo valoran y prefieren a los profesores que se comunican bien y dicen lo que quieren decir de forma que son comprendidos por todos los que les escuchan y manifiestan un mínimo interés.
- b) Entusiasmo en su trabajo. Los alumnos valoran de forma discriminativo al profesor entusiasta, que ama su disciplina y su trabajo además es capaz de contagiar con su entusiasmo a los alumnos, frente al profesor apático.
- c) Motivación. Consideran buenos profesores a aquellos que son capaces de valorar el trabajo de sus alumnos y

manifestar altas expectativas sobre ellos. Son especialmente valorados los profesores que aman a sus alumnos, se interesan por sus problemas en el estudio y les ayudan a organizarlos, sin agobiarlos.

d) Interacción. Son mejores profesores los que se relacionan bien con los alumnos y son capaces de establecer una comunicación sobre temáticas distintas a las habituales de carácter educativo o docente.

e) Autoridad. Los alumnos valoran más a los profesores que sin ser inflexibles y lejanos son capaces de controlar la dinámica interna del aula de modo que pueden llegar a crear un clima de trabajo ordenado, mediante el ejercicio de una autoridad responsable. Valoran más a los profesores firmes y dialogantes sobre los profesores permisivos y volubles.

Considerando la información de la investigación realizada sobre la opinión de los alumnos respecto al buen profesor de los autores Fernández y Álvarez; podemos manifestar que los cinco aspectos que resumen las conclusiones de la investigación son importantes y válidos para poder ser tomados en cuenta por los docentes y las instituciones educativas. Ser considerado buen profesor por todos los alumnos (estudiosos, regulares y pésimos) es una valoración importante para el docente. (Fernández & Álvarez, 2002)

#### **2.8.3.4 Secuencias didácticas**

Cumplir y desarrollar estos cinco aspectos determina que una clase pueda ser llevada de manera eficaz; donde el alumno se sienta satisfecho con la labor del docente y

además logre el aprendizaje esperado. Estos aspectos son parte del papel del liderazgo educativo que tiene el docente.

El primer aspecto que define al buen docente (claridades en las explicaciones); es sumamente importante y considerado por el alumno debido que todo docente, su explicación debe ser clara, sencilla y correcta, dejarse comprender en clase.

El segundo aspecto, entusiasmo del docente en el trabajo, para el alumno es considerado valioso porque el docente irradia y contagia alegría, amor y entusiasmo por lo que beneficia a que los alumnos también se entusiasmen y sientan lo mismo. Esto es algo que el profesor apático no demuestra ni puede lograrlo.

El tercer aspecto del buen docente, motivación; es igual de importante y considerado por el alumno, porque todo docente saber motivar al alumno a través de las expectativas y valoración positiva que tengan sobre el alumno, ellos se sentirán apoyados, valorados, apreciados y queridos por sus maestros por consiguiente los alumnos trabajan con mucha disposición y motivación sintiendo gran aprecio y valoración por parte de los docentes.

El cuarto aspecto, la interacción; es ventajoso y considerado por el alumno porque existe una interrelación adecuada de comunicación fluida sobre los temas tratados, del mismo modo se establece un lazo de amistad interpersonal que permite al alumno conocer más al profesor, sentir más identificación, confianza, respeto y por consiguiente valoración al profesional docente.

El quinto aspecto, autoridad; es considerado por el alumno, debido a que todo docente conduce la clase o sesión de

clase en un ambiente de orden, disciplina y respeto donde la autoridad del profesor se siente, si no fuera así el ambiente desbordaría de un inadecuado salón de clase. El docente siempre muestra su autoridad en la clase, pero sin ser exageradamente inflexible sino utilizar la autoridad necesaria y suficiente para lograr el dominio de clase. (Fernández & Álvarez, 2002)

#### **2.8.3.5 Uso de Materiales Didácticos**

El trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular, de la cual se vale para adecuar los temas a enseñar, de la misma el plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el alumno. Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje. En virtud de la formación recibida y la preparación continúa por el docente con el fin de ejercer sus funciones con capacidad, conocimiento y destreza. (Orellana Manrique, Enseñanza y aprendizaje : la mediación constructivista, 2003)

## **2.9 DEFINICIÓN DE LA CALIDAD**

El concepto de calidad ha ido variando con el paso de los años y que existe una gran variedad de formas de admitir en las empresas, que luego, se detallan algunas definiciones o expresiones más comunes utilizadas en la actualidad.

La calidad es:

- ✓ Satisfacer plenamente las necesidades del cliente.
- ✓ Cumplir las expectativas del cliente y algunas más.
- ✓ Despertar nuevas necesidades del cliente.
- ✓ Lograr productos y servicios con cero defectos.
- ✓ Hacer bien las cosas desde la primera vez.
- ✓ Diseñar, producir y entregar un producto de satisfacción total.
- ✓ Producir un artículo o un servicio de acuerdo a las normas establecidas.
- ✓ Dar respuesta inmediata a las solicitudes de los clientes.
- ✓ Sonreír a pesar de las adversidades.
- ✓ Una categoría tendiente siempre a la excelencia
- ✓ Calidad no es un problema, es una solución.

#### **El concepto de Calidad según:**

- Para Edwards Deming: la calidad no es otra cosa más que "Una serie de cuestionamiento hacia una mejora continua".
- Kaoru Ishikawa define a la calidad: "Desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad que sea el más económico, el útil y siempre satisfactorio para el consumidor".
- Dr. Joseph Moses Juran: la calidad es "La adecuación para el uso satisfaciendo las necesidades del cliente".
- Philip Crosby: "La calidad no cuesta. No es un regalo, pero es gratuita. Lo que cuesta dinero son las cosas que no tienen calidad – todas las acciones que resultan de no hacer bien las cosas a la primera vez"
- Rafael Picolo, Director General de Hewlett Packard: "La calidad, no como concepto aislado, ni que se logra de un día para otro, descansa en fuertes valores que se presentan en el medio ambiente, así como en otros que se adquieren con esfuerzo y disciplina".

- Podemos concluir que la calidad se puede definir como "Un proceso de mejora continua, en que participan activamente todas las áreas de la empresa en el desarrollo de productos tangibles o intangibles, que satisfagan las necesidades del cliente, logrando mayor productividad".

Existen muchas definiciones de calidad; pero la esencial es la que dice que el producto o servicio adquiramos satisfaga nuestras expectativas. En otras palabras, que el servicio o producto funcione tal y como nosotros queramos. La definición del término "Calidad" siempre será entendido de diferente manera para cada persona, ya que para unos la Calidad está en un producto para otros el servicio posventa etc., Lo cierto es que nunca llegaremos a definir exactamente lo que representa el término Calidad.

No obstante, hay algo permanente: Los valores, Stephen Covey en su libro "Los Siete Hábitos de la gente altamente efectiva ", los llama "principios". Determinado por valores como: El valor de la Familia, el valor de la libertad, el valor del amor, etc.; son principios universales que no están sujetos al cambio, sino que responden a leyes que no están sujetos al cambio, responden a leyes inseparables de la naturaleza humana.

### **2.9.1 CALIDAD DE LA EDUCACIÓN**

Francis Díaz cita a Inés Aguerrondo (1999) en su artículo La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación, sobre el concepto "calidad de la educación" sostiene que se produjo históricamente dentro de un contexto específico y proviene de un modelo de calidad de resultados, de producto final asociados con los

conceptos de eficiencia social que considera al docente poco menos que como un obrero de línea que emplea paquetes instruccionales, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan prefabricados, y que la calidad se mide por factores casi aislados identificados en el producto o resultados finales. (Díaz Flores, 2010)

Definición de calidad del servicio educativo, utilizada como sinónimo de eficiencia, rebatida por diversos autores, ya que la calidad educativa, es un proceso más complejo en la que intervienen múltiples factores.

Elena Cano, en Evaluación de la calidad educativa, (Cano García, 1998), la calidad de la educación es como una espiral ascendente ya que siempre es posible procurar tener más calidad. Para la autora, no se puede hablar de niveles aceptables de calidad, las personas casi siempre están insatisfechos con los niveles de calidad obtenidos. Elena Cano señala que calidad de la educación no es sinónimo de educación eficiente ni eficaz porque es un proceso de mejora continua y para siempre, que supone eficiencia, es decir la capacidad utilizar mejor los recursos y que implica eficacia, en el sentido de poseer la capacidad para lograr los objetivos propuestos.

Según la UNESCO, existen dos principios que caracterizan la definición de lo que es una educación de calidad: el primero considera que el desarrollo cognitivo del educando es el objetivo explícito más importante de todo sistema educativo y, por consiguiente, su éxito en este ámbito constituye un indicador de la calidad de la educación que ha recibido; el segundo hace hincapié en el papel que desempeña la educación en la promoción de las actitudes y los valores relacionados con una buena conducta cívica, así como en la creación de condiciones propicias para el desarrollo afectivo y creativo del educando. (Ediciones UNESCO, 2004)

La educación es de calidad cuando persigue ciertos fines sociales que son valiosos y los logra de manera creativa, eficiente y efectiva, la calidad de la educación es relativa a los valores y fines sociales a los que sirve.

La educación es, por tanto, un proceso permanente que facilita el aprendizaje, el desarrollo de competencias, la experiencia y la incorporación plena de los valores, afectos y de sus potencialidades, tanto individuales como sociales. Así, tiene un valor en sí misma y no únicamente como herramienta para el crecimiento económico o el desarrollo social. La misión de la educación es el desarrollo integral de ciudadanos que también sean capaces de transformar la sociedad actual, haciéndola más justa, inclusiva y democrática, más que la formación de sujetos capaces de integrarse y funcionar adecuadamente en ella.

Según (Murillo, 2007), “Una educación de calidad contribuye a aumentar los ingresos de los individuos a lo largo de toda su vida, propicia un desarrollo económico más vigoroso de un país y permite que las personas efectúen opciones con mayor conocimiento de causa en cuestiones que revisten importancia para su bienestar”. Los trabajos de investigación han demostrado que los conocimientos adquiridos en la educación básica constituyen el factor de protección más importante de los adolescentes contra la inflación. Todos estos beneficios de la educación están estrechamente vinculados al nivel de educación alcanzado por los educandos. (Ediciones UNESCO, 2004)

La calidad es un elemento medular de la educación que no sólo tiene repercusiones en lo que aprenden los alumnos, sino también en su manera de aprender y en los beneficios que obtienen de la instrucción que reciben. La búsqueda de medios para lograr que los alumnos obtengan resultados escolares decorosos y adquieran valores y competencias que les permitan desempeñar un papel positivo en sus



sociedades, es una cuestión de plena actualidad en las políticas de educación de la inmensa mayoría de los países.

Los gobiernos que en estos momentos se están esforzando por desarrollar la educación básica tienen que enfrentarse con el siguiente desafío: lograr que los alumnos permanezcan en la escuela el tiempo suficiente para terminar sus estudios y pertrecharse con los conocimientos necesarios para afrontar un mundo en rápida mutación. (Ediciones UNESCO, 2004)

Asimismo, la OREALC/UNESCO (2007), señalan que la aspiración hacia la calidad es una constante en los sistemas educativos latinoamericanos, que se comparte con el resto de la sociedad, pues además de los beneficios que una educación de calidad trae consigo para quienes tienen acceso a ella, la educación se considera un bien en sí mismo, pues pretende la formación integral de la personalidad humana.

Francis Díaz hace referencia a Pérez Juste, (2001) la educación será de calidad si se dieran las siguientes condiciones:

- a. Si la acción formativa se considerara perfectible.
- b. Si en el proceso educativo se forma a la persona en su totalidad.
- c. Si tal formación se concreta en una finalidad que le permita llegar a la plenitud de vida.
- d. Si tal formación se realiza teniendo en cuenta la diversidad y la individualidad de los educandos

En resumen, la finalidad de una educación de calidad es formar personas libres, con capacidad de darse un proyecto personal de vida único y de llevarlo libremente a la práctica, sostiene Pérez Juste. (Díaz Flores, 2010)

Francis Díaz cita a Andrés Senlle y Nilda Gutiérrez (2005), quienes sostienen que la calidad de la educación, entre otras ideas, es:

- a. Un cambio cultural permanente. La calidad es un camino y no un logro limitado.
- b. Una metodología para gestionar la educación.
- c. La aplicación sistemática de modelos ya creados y adoptados internacionalmente para gestionar organizaciones, como la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM) y las Normas de la Serie ISO 9000:2000.
- d. Un compromiso de las autoridades con la mejora continuo de los procesos educativos.
- e. Una forma de lograr resultados medibles.
- f. Un fenómeno que implica el desarrollo social.
- g. Un concepto que permite entender la educación como un proceso continuo.
- h. Un proceso que permite el reciclaje y la reactualización de docentes en el uso de métodos y sistemas para el tratamiento de las relaciones interpersonales y las interacciones.
- i. Un proceso que debe tener en cuenta las necesidades de los clientes de la educación. Los clientes primarios, considerados los educandos, los clientes secundarios: la familia, y los terciarios: la sociedad.
- j. Un proceso que supone el desarrollo de competencias.
- k. Un concepto que posibilita poner en común los requerimientos empresariales y sociales con la educación en formación.
- l. Un aspecto que supone el análisis de las necesidades sociales, tanto de organizaciones como de empresas.
- m. Un proceso que supone el análisis de las necesidades y expectativas de los educandos.
- n. Un proceso que se orienta a formar ciudadanos aptos para la convivencia pacífica y armoniosa.
- o. Un aspecto que exige implantar una educación para el —saber serll y el —saber hacerll.

- p. Un proceso que permite formar personas para su actuación social.

La calidad de la educación es un término que se entienden muchas cosas diferentes. El desafío es estandarizar el concepto de manera que se tenga un concepto común para abordar su problemática. José Carlos Flores Molina (1999) en su trabajo “La gestión de un programa de calidad, la autoevaluación y la acreditación”, sostiene que la calidad de la educación es un concepto usado comúnmente con la finalidad de expresar sólo alguna dimensión de la calidad, como: la calidad de los docentes, la calidad de la infraestructura, la calidad de los estudiantes o la calidad de la inversión en la educación, dejando de lado el carácter multidimensional e integral del concepto de calidad en la educación. (Díaz Flores, 2010).

Un enfoque de la calidad de la educación pone en relieve la satisfacción de las necesidades y expectativas. Definición que otorga un papel preponderante al contexto como a los procesos escolares, debido a la influencia de las nuevas tendencias de gestión de la calidad, extendido del ámbito económico empresarial al educativo. Punto de vista que subraya dos aspectos importantes: La satisfacción de las necesidades educativas, y del otro, la conveniencia de los objetivos y los logros de la educación.

### **2.9.2 FACTORES QUE DETERMINAN LA CALIDAD EN CENTROS DE ENSEÑANZA**

Encontramos los principales factores internos en los centros educativos

- ✓ Recursos materiales disponibles: aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos.

- ✓ El personal docente: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, ratios alumnos/profesor, tiempo de dedicación. Los servicios y las actuaciones que realizan el personal administrativo y operativo que son los que determinan la calidad de toda organización. En este sentido es importante su participación y compromiso.
- ✓ La dirección y gestión administrativa y académica del centro: labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control.
- ✓ Aspectos pedagógicos: PEC (proyecto educativo de centro), PCC (proyecto curricular de centro), evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos...
- ✓ Accesibilidad y calidad: La recomendación de los efectos de las reformas educativas que no siempre han llegado a los objetivos propuestos:

*“en el pasado se presuponía la calidad de la enseñanza y del aprendizaje como constitutivos del sistema (...) Se daba por sentado que más años de escolaridad tenían necesariamente como consecuencia, ciudadanos mejor preparados y recursos humanos más calificados y productivos (...) El sistema educativo era una suerte de ‘caja negra’, solo bastaba la preocupación por que la sociedad tuviera acceso al mismo” (Toranzos; 1996)*  
(Gambino, s/f)

### **Factores externos**

El círculo vicioso entre economía y educación. Pese al incremento de la matrícula, las desigualdades sociales se mantienen respecto a los sucesos de promoción social. El acuerdo entre la oferta y la demanda da lugar al fenómeno del desempleo y al trabajo cualificado desplazado para ocupaciones de inferior capacitación.

Es indiscutible “que la economía influye en la educación (...) las partidas presupuestarias, los fondos, los recursos que se dispongan condicionaran la cantidad y la calidad de la educación. Quizá disponer de medios no sea una condición suficiente, pero es, desde luego, una condición necesaria”, (Cano García, 1998). En resumen, se puede decir que existe un círculo vicioso entre desarrollo y educación, porque ésta requiere recursos económicos y a su vez propiciaría el desarrollo ya que:

- a. Genera crecimiento del consumo: La renta que alguien obtiene a partir de una mejor capacitación se traduce en un nivel más alto de consumo que a su vez genera mayores ingresos fiscales a través de los impuestos indirectos.
- b. Facilita reducir el asistencialismo: Un mayor nivel de desarrollo socioeconómico representa un ahorro para la comunidad ya que ciertos servicios sociales de perfil simplemente asistencialista ya no se requieren.
- c. Genera un marco cultural propicio para el desarrollo: A mayor nivel educativo de una sociedad, mayor es la ganancia para ésta en su conjunto. Elena Cano señala, por ejemplo, que una economía de mercado resulta impracticable sin el respeto por la ley que promueve el sistema escolar. (Díaz Flores, 2010)

En Resumen, con la aceleración de la globalización, pone en realce la importancia del alcance de la educación. Que obedece a) A motivos económicos: crecimiento de la competencia internacional y mejora de la productividad que demandan mejor capacitación de los individuos y b) A motivos socioculturales: La expansión de la sociedad del conocimiento se considera que solo los que poseen tendrán las herramientas necesarias para Mejorar la calidad: por tanto, la preocupación por la calidad se transforma en un preciso inspirador del diseño de políticas educativas. Pero la calidad, exige una reflexión porque involucra diferentes perspectivas.

1. primero, se observa que el término “calidad se usa con frecuencia en el terreno educativo existe una indefinición y ambigüedad de términos que hace que cada individuo atribuya un significado diferente”, según Elena Cano.
2. Calidad educativa como relevancia: se considera educación de calidad la que posee contenidos que responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona en su dimensión afectiva, moral, física e intelectual para desempeñarse de manera eficiente en las diversas esferas de la sociedad.
3. Calidad de los procesos: esto es cuando se consideran los medios que el sistema brinda a los alumnos a fin de abordar las experiencias de aprendizaje.

Por tanto, la evaluación será una herramienta para monitorear los anhelos de calidad de las distintas políticas educativas. (Gambino, s/f)

### **2.9.3 PRINCIPIOS DE LA CALIDAD TOTAL EN EDUCACIÓN.**

A lo largo del tiempo ha ido variando la consideración de lo que resulta fundamental en la calidad. Primero fue el "producto", más tarde el "proceso", luego los "trabajadores". Actualmente la calidad total se fundamenta en la idea de la satisfacción del cliente (en el ámbito educativo esto puede considerarse la superación de los principios de las "escuelas eficaces")

- ✓ Lo más importante es la satisfacción del cliente, con el coste más bajo posible. La empresa de éxito será la que identifique y satisfaga las expectativas de sus clientes.
- ✓ El proceso de calidad total se inicia con la detección de problemas y deficiencias y la propuesta de determinadas soluciones.

- ✓ La gestión de la calidad se fundamenta en el desarrollo continuo de planes integrales, no en la ejecución de simples acciones aisladas o puntuales.
- ✓ La toma de decisiones se debe realizar como consecuencia de datos y evidencias, no a partir de suposiciones y opiniones. Por lo tanto, es preciso evaluar.
- La calidad depende básicamente de las personas, por ello resulta fundamental atender a aspectos como:
  - La participación
  - El compromiso
  - La implicación voluntaria
  - La colaboración
  - El trabajo en equipo
  - La formación de las personas

Propiciar el desarrollo/crecimiento personal de cada individuo como clave del crecimiento y enriquecimiento de la organización

- ✓ La calidad total implica a toda la organización
- ✓ Y hay que tener en cuenta que el círculo de un sistema de calidad es recursivo: planear, ejecutar, evaluar, ajustar

#### **2.9.4 Gerencia de la educación con el Método Deming**

En la actualidad es necesario educar a todos los niños desarrollando destrezas y habilidades cada vez más amplias y apropiadas para el mundo moderno y complicado en que nos encontramos. Por ello, William Deming, ingeniero americano, concibe la empresa como un organismo viviente cuya responsabilidad es no sólo la satisfacción de sus clientes sino también proteger y garantizar el desarrollo y seguridad de quienes viven al interior de ella, el bienestar de la comunidad y de la nación a través de la confección y entrega de productos y servicios de óptima calidad.

- La calidad total pone énfasis en el mejoramiento de los procesos a través del Ciclo PHEA
- Para DEMINIG consiste en una serie de cuatro elementos que se llevan a cabo
- Para DEMINIG consiste en una serie de cuatro elementos que se llevan a cabo:
  - ✓ P.- PLAN (PLANEAR): establecer los planes.
  - ✓ D.- DO (HACER): llevar a cabo los planes.
  - ✓ C.- CHECK ESTUDIAR (VERIFICAR) verificar si los resultados concuerdan con lo planeado.
  - ✓ A.- ACT (ACTUAR): actuar para corregir los problemas encontrados, prever posibles problemas, mantener y mejorar.

PLANIFICAR: Consiste en analizar, identificar áreas de mejora, establecer metas, objetivos y métodos para alcanzarlos y elaborar un plan de actuación para la mejora.

DESARROLLAR :(hacer), implantar, ejecutar o desarrollar las actividades propuestas. En esta fase es importante controlar los efectos y aprovechar sinergias y economías de escala en la gestión del cambio. En muchos casos será oportuno comenzar con un proyecto piloto fácil de controlar para obtener experiencia antes de abarcar aspectos amplios de la organización o de los procesos.

COMPROBAR: verificar, estudiar si las actividades se han resuelto bien y los resultados obtenidos se corresponden con los objetivos. Consiste en analizar los efectos de lo realizado anteriormente.

ACTUAR: aplicar los resultados obtenidos para identificar nuevas mejoras y reajustar los objetivos. Una vez cubierto el ciclo de mejora se reinicia el proceso puesto que siempre habrá posibilidades para mejorar



Esto constituye una buena alternativa para mejorar la calidad de la educación, aplicando los 14 pasos que propone:

1. Generar constancia en el propósito de mejorar el sentido educativo. La tarea principal de la escuela debe ser el desempeño exitoso de sus alumnos. Actualmente los objetivos son a tan largo plazo que no sabemos si el producto educativo es bueno o malo.
2. Cada centro educativo deber formular claramente sus objetivos y metas, esto produce niveles de calidad y estos elementos deben tener una manera de vida común, una cultura de calidad en el colegio.
3. Satisfacción de los usuarios del servicio educativo y lograr un servicio eficiente y eficaz. Se sugiere ampliar la educación centrada en el colegio hacia una educación orientada en el éxito de los alumnos. Generar conciencia para prevenir fracasos.
4. Dejar de depender de la inspección masiva como mecanismo de control de calidad. Prestar atención al dominio del conocimiento y de las destrezas. Se debe usar la autoevaluación. Dejar de evaluar profesores y aprendizajes por cumplir un horario. Hay que evaluar los conocimientos y destrezas aplicados a la vida real. Mejorar la calidad durante el proceso, previene el fracaso.
5. Maximizar el aprendizaje enfatizando resultados más que entradas y procesos. Buscar métodos y materiales que contribuyan al máximo aprendizaje, no sólo se debe reforzar el rendimiento en clase a través de pruebas sino recompensar la comprensión total.

6. Mejorar constantemente, y por siempre, la calidad del servicio. Mejorar la metodología y eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje para que conduzca al dominio de lo aprendido.
7. Instituir métodos modernos de entrenamiento para el personal docente y directivo. Los actuales métodos de perfeccionamiento no están de acuerdo a los requerimientos reales para lograr calidad, miden horas de clase, de asistencia y así no se mide la calidad.
8. Tener líderes, no jefes. Se debe buscar la cooperación, colaboración y complementación impulsado por el director, donde cada miembro pueda aportar ideas para lograr las metas.
9. Erradicar el temor para que todos trabajen eficientemente. No culpar a los que se arriesgaron y fallaron. Los errores deben convertirse en incentivos para volver a realizar el trabajo, pero sin fallas.
10. Institucionalizar el trabajo en equipo. Todos deben trabajar con el único propósito de mejorar la calidad. Trabajar a través de materias interdisciplinarias.
11. Eliminar metas numéricas arbitrarias e inflexibles. No trabajar sólo para obtener buenos calificativos, sino para comprender verdaderamente lo eficaz y la eficacia de aplicar lo aprendido a la vida.
12. Reemplazar la administración por cifras en el mejoramiento incesante. No administrar para lograr promedios superiores de once y la promoción del 75% de los alumnos sino en búsqueda de la comprensión profunda de lo aprendido.
13. Permitir que las personas puedan sentirse orgullosos de sus trabajos. Eliminar barreras que impidan al docente sentirse

orgullosos de su trabajo. Los profesores deben evaluar en términos del éxito de sus alumnos. El orgullo de la labor es propio de la sensación de autoeficacia.

14. Implementar la educación y la capacitación permanente. Se debe implementar la educación y capacitación para todos. Participación total de toda la organización. Crear una estructura que impulse los trece pasos anteriores.

### **2.9.5 Criterios para valorar una educación de calidad**

Pérez Juste señala que una educación de calidad puede medirse en función de las metas que una entidad educativa pretende alcanzar y que hay cuatro principios básicos que permiten valorarla. Estos son:

1. La totalidad como criterio de calidad: la educación debe mejorar o perfeccionar a la persona, en lugar de degradarla o limitarla. Entiende a la educación como una influencia no manipuladora de los educadores. La educación no es sólo una transmisión de saberes, sino también de actitudes y valores.
2. Integralidad y calidad: una escuela debe tener una adecuada organización que permita a sus miembros la realización de proyectos compartidos: Para ello, una escuela debe tener metas claras para que sus proyectos educativos sean armónicos y coherentes y posibiliten la participación de todos sus miembros.
3. La adaptación como criterio de calidad: todo proyecto educativo debe adecuarse a las características y realidades de los educandos. En efecto, el proyecto no puede ser uniforme, sino, personalizado, para así poder atender las diferencias personales sobre la base de un currículo común.
4. Armonía y coherencia: una educación de calidad debe facilitar, sin carencias, el paso de la educación primaria a la secundaria

y de ésta a la universidad hasta llegar a su desempeño profesional. El sistema educativo debe facilitar la formación profesional y el desempeño de una vida adulta, productiva, adaptada y satisfactoria.

Para que la educación logre la excelencia personal debe considerarse, en opinión de Ramón Pérez Juste, (Pérez Juste, 1999, p. 87), los siguientes aspectos:

- a. Un clima institucional coherente en el que se vivan los valores propuestos en el proyecto educativo.
- b. La base de la acción educativa reside en el logro de una sólida formación intelectual, orientada a conseguir que los educandos, además de saber cosas, aprendan a pensar, a razonar, a poseer y a aplicar criterios propios para valorar y lograr así la autonomía intelectual que es el soporte de una autonomía moral.
- c. Metodológicamente, la enseñanza debe reorientarse hacia aprendizajes no superficiales, para suscitar en el alumno un conocimiento profundo de las cosas.
- d. Desarrollo del juicio moral a través de la valoración de las situaciones que se presentan tanto en los contenidos de las asignaturas, como en los acontecimientos de la vida social.
- e. Ejercicio ordinario de los valores por el alumnado. La escuela debe ofrecerle ocasiones para elegir y comprometerse, para ejercer su libertad y ser responsable de sus actos.
- f. Conexión de la institución educativa con su comunidad, creando oportunidades para que el alumno pueda ejercitar, en la realidad que le rodea, los valores que libremente seleccione.

#### **2.9.6 Los atributos del éxito según Deming**

Idea - deseo: Por medio de un extraño y poderoso principio de alquimia mental que se nos ha descifrado, la naturaleza ha puesto en la concepción de la palabra IDEA una fuerza tal que en ella no se

admite la palabra imposible, ni se acepta como realidad la palabra fracaso.

Fe: En nuestra vida, toda empresa empieza y da su primer paso a través de la fe. Tenga fe en que podrá lograr cuanto desea, porque la fe es sinónimo de seguridad. Por una ley psicológica inmutable, el hombre nunca desea aquello que no se cree capaz de lograr.

Autosugestión: A través de la sugestión repetida, nuestro subconsciente trabajará para nosotros. La facultad de concentrar en nuestra mente nuestro ardiente deseo, una y otra vez, hará que nuestro subconsciente acepte ese deseo como un hecho y empiece a idear métodos para convertirlo en realidad. Es ahí donde se originan las “corazonadas” o repentinas oleadas de pensamientos e inspiraciones que nos guían.

Conocimiento especializado: Conocimiento es poder, pero sólo en la medida que sea organizado hacia un plan de acción perfectamente definido y orientado a un fin claro y firme.

Deming recomienda fijarse una hora definida cada día para leer y estudiar, inscribirse en cursos que se ofrezcan sobre su especialidad. En la era actual, adquirir conocimientos es relativamente fácil para el hombre que se lo propone.

Imaginación: Es el taller donde se modelan todos los planes creados por el hombre. El impulso, el deseo, reciben forma y acción a través de la facultad imaginativa de la mente. El hombre puede crear todo lo que imagina.

Planeamiento organizado: Todo cuanto el hombre crea o adquiere, empieza en forma de idea y deseo; la idea y el deseo es el primer paso para convertir ansias ambiguas en forma concreta. A través de la imaginación se organizan los planes definidos para efectuar esa transición. Un planeamiento organizado es una promoción de ideas y ese es el perfil. Deming recomienda evaluarlo, perfeccionarlo, actualizarlo.

Persistencia: La calidad se obtiene solamente con esfuerzo y determinación. Muchos son los que empiezan una tarea con gran entusiasmo, pero tan pronto surge la menor dificultad la abandonan.

### **2.9.7 LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO**

Según Ivancevich (1996), se entiende por servicio educativo a todas las actividades, que permite consolidar los mecanismos para hacer frente al mercado externo, ya que sólo en la medida que logre la satisfacción de padres y alumnos brindando un buen servicio podrá mantenerse en el mercado educativo, caso contrario empezará a perder cobertura en alumnados, perdiendo aulas efectivas y personal docente por reducción de las metas de atención.

La calidad del servicio educativo implica el logro de los objetivos propuestos en el planeamiento estratégico de la organización, que sostiene Francisco Farro (Farro Custodio, 2001). Objetivos que pueden plasmarse en los siguientes:

- a. Mejoramiento de los procesos de planeamiento y gestión institucional,
- b. Mejoramiento de los procesos pedagógicos de aprendizaje.
- c. Mejoramiento de los procesos pedagógicos de la enseñanza, estudio, investigación y desarrollo de habilidades.
- d. Mejoramiento del proceso de práctica de valores y actitudes, como el orden, la puntualidad, constancia, eficacia, eficiencia, etc.

Deming (1991), concibe la empresa como “un organismo viviente cuya responsabilidad es no sólo la satisfacción de sus clientes sino también proteger y garantizar el desarrollo y seguridad de quienes viven al interior de ella, el bienestar de la comunidad y de la nación

a través de la confección y entrega de productos y servicios de óptima calidad”.

### **2.9.8 INDICADORES DE LA CALIDAD**

La medición de la calidad de las instituciones educativas para su posterior certificación como tales o, mejor, para su acreditación, no puede realizarse sino analizando los indicadores de calidad que ellas poseen. (Díaz Flores, 2010) Estos indicadores son los siguientes:

#### **Indicadores referidos al funcionamiento de la institución**

- Prestigio o reputación que adquiere una institución con respecto a sus pares.
- Disponibilidad de recursos académicos y financieros necesarios para el funcionamiento eficiente de la institución.
- Resultados que obtiene la institución en las funciones básicas que le competen.
- Valor intrínseco de los contenidos académicos.
- Apreciación del valor agregado del servicio que ofrece.
- Nivel de logro de los estándares de calidad pre establecidos.
- Índice de egresados.
- Tasa de retención.
- Procesos de diversificación curricular.
- Sistema de tutoría y orientación al estudiante.
- Indicadores referidos a las autoridades
- Estilos de gestión y liderazgo.
- Tipo de autoridad que ejercen.
- Formación o capacitación específica que poseen para desempeñar funciones de dirección.
- Cualidades éticas y morales en el desempeño de sus funciones.
- Indicadores referidos al personal docente
- Grados y títulos académicos que ostentan.
- Porcentaje de post graduados del personal docente.

- Asistencia de programas y eventos de capacitación.
- Producción intelectual.
- Participación en eventos académicos.
- Indicadores referidos a los estudiantes
- Habilidades académicas.
- Aptitudes académicas.
- Motivación de logro.
- Identificación con los objetivos de la institución.
- Indicadores referidos al soporte administrativo de la institución
- Índice de satisfacción de las necesidades de equipos de apoyo al proceso educativo.
- Infraestructura
- Equipamiento
- Capacidad de las aulas
- Laboratorios
- Centros de cómputo
- Instalaciones deportivas.

### **2.9.9 Competencia Profesional**

La mayoría de los expertos en el campo están de acuerdo en que para hacer frente a las nuevas demandas son necesarios cambios profundos. Cambios en el concepto mismo de educación y cambios en el papel y la función de la escuela y de sus profesores (Ferguson, 1997). El cambio operado en poco tiempo en las escuelas afecta tanto al qué como al cómo los profesores enseñan (Delpit, 1996). Sin embargo, mientras las instituciones educativas han cambiado, no lo han hecho al mismo ritmo las prácticas instructivas de los profesores, que en muchos aspectos permanecen obsoletas. Los cambios, dicen los expertos, van a depender de la voluntad y de la habilidad de los profesores para alterar sus creencias y percepciones, y también sus prácticas. La literatura de investigación sugiere que ésta no es una



tarea fácil y que el profesorado muestra una cierta resistencia al cambio. Esta resistencia se atribuye a inseguridad y/o falta de competencia profesional (Schumip y Vaughn, 1991; Semmel, Abemathy, Butera y Lesar (1991), a la insuficiente disponibilidad de apoyos (Wholery et al., 1995) o simplemente a la opinión de que los cambios instructivos, aunque deseables, no son posibles en la práctica (Minke, Bear, Deemer, Griffin, 1996; Scott, Vitale y Masten, 1998).

- El profesorado necesita no sólo mejorar su formación, sino además que se le ofrezcan oportunidades para experimentar por sí mismo situaciones de éxito y experiencias de aprendizaje desde su puesto de trabajo. Necesita, en definitiva, el soporte necesario para un desarrollo profesional sostenido con experiencias de colaboración entre universidad y centros educativos (Blanton, Griffin, Winn y Pugach, 1997). Así, este programa surge con la pretensión de contribuir al desarrollo profesional del profesorado de los niveles obligatorios de la enseñanza desde sus propios centros, a través de su participación en un programa de formación en estrategias de mejora y adaptación de los programas instructivos. Sus objetivos básicos son: (1) explorar las creencias y percepciones del profesorado en torno a una pedagogía inclusivo integradora de las diferencias del alumnado en el aula, y analizar cómo los profesores interpretan y transforman sus creencias como resultado de su participación en el programa; (2) identificar el tipo de adaptaciones de la enseñanza que hacen los profesores de educación infantil, primaria y secundaria y cómo las juzgan; (3) enseñar al profesorado procedimientos para adaptar los programas, y valorar la eficacia del uso separado y combinado de estrategias (generales e individuales) de adaptación de la enseñanza; (4) dotarle de procedimientos y técnicas para diseñar, implementar y evaluar adaptaciones específicas para aquellos alumnos con muy bajo o muy alto rendimiento para quienes las estrategias de adaptación general pudieran resultar no satisfactorias; (5) por último, presentar a la

administración educativa autonómica propuestas de mejora en el sistema de formación y desarrollo profesional docente y estrategias de atención a la diversidad en los centros viables y eficaces. (Pérez Juste, 2000)

## 2.10 GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Calidad:** Conjunto de características y propiedades que tiene un producto o servicio que le confieren la capacidad de satisfacer deseos o necesidades, tanto del cliente interno o externo.

**Calidad educativa:** Concerniente a todas las operaciones de la administración educativa y comunidad docente para lograr satisfacer las demandas y necesidades de aprendizaje -enseñanza que requiere el alumno. Se aplica a nuestro estudio en la relación que existe entre calidad educativa y el desempeño docente en la institución escolar.

**Calidad del servicio institucional:** Nivel de características que muestra una institución educativa en el cumplimiento de su misión y que para medirlo es necesario elaborar una escala adecuada.

**Control:** Procesos de gestión que consiste en medir y verificar el correcto y eficiente cumplimiento de las funciones administrativas del personal.

**Desempeño:** Acción de realizar algo. Nivel de cualificación de una actividad o trabajo.

**Desempeño docente.** Es el cumplimiento de funciones en forma eficiente y eficaz. Involucra: las labores que diariamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus discentes para el logro del desarrollo integral de estos; se aplica en el estudio al considerar las dimensiones del trabajo docente como: la dimensión personal, la dimensión profesional y la dimensión social que se evidencia cuando el docente realiza sus funciones.

**Dominio de la materia a desarrollar.** Conocimiento de estrategias didácticas y métodos de enseñanza aprendizaje que faciliten al participante.

**Evaluación:** Señalamiento, apreciación, cálculo del valor de una acción o cosa. Medición dentro de términos previstos del desarrollo o resultado de una operación.

**Evaluación docente.** Se refiere a todas las acciones o procedimientos disponibles y aceptados para realizar la evaluación al trabajo o desempeño del docente. Para evaluar al docente se aplicó a nuestro estudio uno de los procedimientos que es la opinión de los alumnos a través de la encuesta realizada.

**Evaluar la calidad del servicio:** Prueba o test que pretende establecer, mediante indicadores acertadas, la calidad del servicio que brinda una institución educativa.

**Grado de satisfacción:** Es la expresión de los docentes, estudiantes y trabajadores, que garantiza a largo plazo, la supervivencia, el crecimiento y rentabilidad en la institución

**Medición:** Proceso de asignar números a determinados eventos, siguiendo reglas previamente establecidas y coincidentes con la dimensión real que posee el evento de estudio.

**Rendimiento Académico:** alcanzar la máxima eficiencia en el nivel educativo donde el alumno puede demostrar sus capacidades cognitivas, conceptuales aptitudinales, procedimentales.

## **CAPITULO III**

### **3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

En este capítulo se explica la operacionalización de variables, la tipificación de la investigación, las estrategias para la prueba de hipótesis, la población y muestra del estudio. Asimismo, los instrumentos de recolección de datos.

##### **3.1.1 VARIABLE INDEPENDIENTE**

###### **ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DOCENTE (X)**

###### **Definición conceptual**

**Dimensiones:** Se considera los siguientes

##### **3.1.2 VARIABLE DEPENDIENTE**

###### **CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO (Y)**

## Definición conceptual

**Gráfico 5:** Dimensiones e indicadores de la variable independiente

VI (X): ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DOCENTES	
DIMENSIONES	INDICADORES
	Buscar Métodos y Técnicas para mejorar la Enseñanza.
<b>X1: Desarrollo Pedagógico</b> (Competencia Pedagógica)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planeación de Clases</li> <li>- Desarrollo de Clases</li> <li>- Secuencias didácticas</li> <li>- Evaluación de aprendizaje</li> <li>- Uso de Materiales Didácticos</li> </ul>
<b>X2: Desarrollo Profesional</b> (Competencia Profesional)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad Educadora</li> <li>- Capacitación Sostenida</li> <li>- Trasposición Didáctica</li> <li>- Coasociación Educativa</li> <li>- Conocimiento de la didáctica</li> </ul>

**Gráfico 6:** Dimensión e indicador de la variable dependiente

VD (Y): FORTALECIMIENTO DE LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO	
DIMENSIONES	INDICADORES
	Realizar evaluaciones sobre una situación concreta que permita reorientar y reajustar procesos educacionales
<b>Y1: PLANIFICACIÓN:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planifica</li> <li>- Incluye</li> <li>- Selecciona</li> <li>- Adapta</li> </ul>
<b>Y2: IMPLEMENTACIÓN:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunica</li> <li>- Crea</li> <li>- Responde</li> <li>- Organiza</li> <li>- Utiliza</li> <li>- Promueve</li> </ul>
<b>Y3: EVALUACIÓN:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnostica</li> <li>- Evalúa</li> <li>- Comunica</li> <li>- Informa</li> <li>- Promueve</li> </ul>

## 3.2 Tipo y Nivel de Investigación

### 3.2.1 Tipo de Investigación

Se usó como instrumento de medición el cuestionario lo que permitió obtener información detallada de los participantes en la investigación y se verificó la relación existente entre las variables que se investigan.

Por otro lado las variables que se investigan son de tipo cuantitativo correlacional de acuerdo a lo que refiere Hernández, Fernández y Baptista (2003): “un estudio cuantitativo correlacional es cuando se mide el grado de relación que existe entre dos variables en un contexto en particular”; siendo entonces las variables: Estándares de Desempeño Docente (Independiente) y El Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo (Dependiente) en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala.

### 3.2.2 Nivel de Investigación

El tipo de investigación para este estudio fue descriptivo ya que se buscó especificar las características de los participantes como tema de estudio, utilizando la entrevista o el cuestionario, datos que sirvieron como base para la investigación.

Adicionalmente es descriptivo porque al medir las variables nos permitió conocer el nivel de percepción de las variables en un momento preciso ahondando en el conocimiento de cómo son las variables en la realidad. Se correlacionaron en la investigación la variable independiente genérica identificada como el **Estándares de Desempeño Docente** que emplean los estudiantes de la Escuela

Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, con la variable dependiente identificada como el **Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo** por parte de los estudiantes mencionados y con la ayuda y asesoramiento de los padres de familia.

### 3.3 Diseño de la Investigación

De acuerdo a las caracterización que se observa en la obra de Hernández Sampieri “Introducción a la Metodología de la Investigación Científica” (2009), la presente investigación es de diseño no experimental, porque no se estimula ninguna variable para medir su efecto en otra variable, además es transversal, de acuerdo a lo mencionado por Hernández, et al. (2003) que refiere: “la investigación no experimental realizada sin manipular deliberadamente las variable independiente (Estándares de Desempeño Profesional Docente), lo que se hace es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia en interrelación en un momento dado con la variable dependiente (Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo)”.

### 3.4 Metodología de la investigación

Para el contraste de hipótesis, se ha uso la prueba de Hipótesis de Friedman (Wakerly, Dennis D. Mendenhall, William. Scheaffer, Richard L. (2008): *Estadística Matemática con Aplicaciones*, Editorial Latinoamericana S. A. México. p, 772), porque este tipo de prueba puede utilizarse en aquellas situaciones en las que se seleccionan k grupos (Indicadores) de n elementos (respuestas a los Indicadores) de forma que los elementos de cada grupo sean lo más parecidos posible entre sí, y a cada uno de los elementos del grupo se le aplica

uno de entre n "tratamientos", es decir si los grupos k de n elementos tienen la misma distribución. La fórmula se define de la siguiente manera:

$$Fr = \frac{12}{k n (n+1)} \left[ \sum R_j^2 \right] - 3 k (n+1)$$

**Dónde:**

**k** = número de indicadores por variable de análisis

**n** = número de respuestas posibles a cada indicador

**$\sum R^2$**  = suma del ordenamiento acorde con las respuestas (Rangos).

El estudio se realizó con los estudiantes y con la ayuda y asesoramiento de los padres de familia de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala - Ciudad de Machala.

### **3.5 Población y Muestra de la Investigación:**

#### **3.5.1 Población**

La población estuvo constituida por 320 niños de 5 a 12 años, estudiantes con la ayuda de los padres de familia de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala.

#### **3.5.2 Tamaño de la Muestra**

Para la evaluación del estilo de liderazgo, se determinó el tamaño de la muestra entre los 320 estudiantes de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala.

Las muestras como extracto y conjunto de elementos en que se centra la distribución de determinados caracteres en la



totalidad de la población, está definida en forma probabilística y por estratos, debido que, las unidades de muestreo son seleccionadas mediante métodos aleatorios, permitiendo que el tamaño de la muestra se determine por el nivel de precisión requerido, por el error de muestreo aceptable y el nivel de confianza, siendo para la presente investigación la muestra constituida por el uso de la siguiente fórmula estadística.

$$n = \frac{Z^2 N(p.q)}{E^2(N-1) + Z^2(p.q)}$$

**Dónde:**

- n:** Es el tamaño de la muestra que se toma en cuenta para el trabajo de campo. Es la variable que se desea determinar.
- P y q:** Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra. De acuerdo a la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.
- Z:** Equivale a un intervalo de confianza del 95% en la estimación de la muestra, por tanto, el valor  $Z = 1.96$
- N** El total de cada población. En este caso intervienen 320 estudiantes de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala.
- E** Representa el error relativo 0.07.

**Muestra para la encuesta:**

$$n = \frac{320 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{0.07^2 (319) + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)} = 121,7864$$

$$n = 122$$

La muestra estará constituida por 122 estudiantes.

### **3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de información**

#### **3.6.1 Técnicas**

Las técnicas más comunes de utilizadas en una investigación son:

##### **a).- Técnica de la entrevista.**

Esta técnica consiste en utilizar a una persona (encuestador) que interpreta la pregunta de la encuesta con el único propósito de que el encuestado, no responda de manera diferente porque no entendió la interrogante; es decir, esta técnica no da lugar a respuestas erróneas. Utiliza como instrumento un conjunto de preguntas especialmente elaboradas para conseguir la información relacionada con la investigación acorde con las variables e indicadores, la misma que permitirá recoger información sobre el criterio para la automedicación.

##### **b).- Técnica de Observación.**

Esta técnica consiste en ver y oír: archivos, textos, revistas, grabaciones, filmaciones, etc. que contienen información útil para la investigación. Esta técnica utiliza como instrumento archivos o publicaciones necesarias para la investigación. Tales archivos y / o publicaciones fueron elaborados con otros propósitos, pero que sirven a esta investigación por estar al alcance de cualquier persona interesada en su contenido.

Cuando se recogen las observaciones o datos, pueden hacerse éstos en forma total o en forma parcial. El proceso de recolección total se llama *censo*, a través del cual se obtiene la población. El proceso de recolección parcial se llama *muestreo*, a través del cual se obtiene una muestra que es representativa de la población. El censo solo es posible con poblaciones limitadas; es decir, con poblaciones que pueden contarse todos

sus elementos; en cambio, no es posible hacer un censo en poblaciones de naturaleza ilimitada o muy grande.

### **3.6.2 Instrumentos**

Los instrumentos de recolección de datos empleados son:

#### **a).- Encuesta:**

Está compuesta por un conjunto de preguntas orientadas a la investigación y que corresponden las variables específicas con sus respectivos indicadores. En el anexo 2 se encuentra el modelo de la encuesta y en el anexo 3 el resumen de los 122 estudiantes de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala.

#### **b).- Registros:**

Son un conjunto de: archivos, textos, revistas, grabaciones, fichas (bibliografías, hemerográficas o de trabajo) etc. que contienen información útil para la investigación.

#### **c).- Fuentes:**

Las técnicas de investigación que utilizan las encuestas preparadas especialmente solo para el caso, son fuentes primarias.

Técnicas documentales emplearan fuentes secundarias (análisis de profundidad en base a libros, Internet, noticias de revistas y periódicos).

### **3.7 Tratamiento estadístico de los datos**

#### **3.7.1 Técnicas de Procesamiento.**

Es la parte de la Estadística que está basada en el razonamiento sobre las observaciones y se ocupa del estudio de la población a partir de una muestra. La Estadística Inferencial, puede definirse como aquellos métodos que hacen posible la estimación de una característica de una población o la toma de una decisión referente a una población basándose sólo en los resultados de una muestra.

Los datos recogidos mediante el instrumento de encuesta resumidas en unas fichas de evaluación del tratamiento recibido que fueron procesadas y analizadas, mediante el uso del *Statistica Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 21 en español que es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado, para elaborar la información que nos permita lograr los objetivos de la investigación. El programa SPSS ordena, clasifica y analiza los datos usando la estadística descriptiva, y presenta los datos procesados en tablas de frecuencias o gráficos para poder interpretar adecuadamente el resultado de cada una de las preguntas.

#### **3.7.2 Análisis de Datos.**

Uno de los problemas fundamentales de la Estadística, es el estudio de la relación existente entre una población y sus muestras. Según la dirección que tome tal relación, la Estadística puede ser:

**A) Deductiva**, cuando a partir del conocimiento de la población se trata de caracterizar cada muestra posible.

**B) Inductiva**, cuando a partir del conocimiento derivado de una muestra se pretende caracterizar la población.

En el presente estudio se analizan los datos recogidos que reflejan las características de la población. En consecuencia, se ha empleado para el análisis el método inductivo.

Como se sabe, la Estadística Inferencial hace posible la estimación de una característica de una población o la toma de una decisión referente a una población, basándose sólo en los resultados de una muestra.

### 1.8 Confiabilidad de los instrumentos de medición

Con la encuesta que sirvió para recopilar la información y que está compuesta por 12 preguntas, las que fueron procesadas por el paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS), el mismo que nos permitió realizar el análisis fiabilidad de Cronbach, con el siguiente resultado de fiabilidad de la data:

Tabla 1: Confiabilidad de los instrumentos

Estadísticos de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de Elementos
,872	12

Resultado que da un alto índice de confiabilidad del 87,2%, los que según expertos el índice de fiabilidad de alfa de cronbach es significativo sobre el 35% y es altamente confiable sobre el 80%.

## 1.9 Validación de los instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos fueron validados por el juicio de 3 jueces expertos se presenta a continuación.

*Tabla 2: Validación del instrumento de la variable X:*

### ***Estándares de Desempeño de los Docentes***

<b>Nº</b>	<b>NOMBRE DE LOS EXPERTOS</b>	<b>VALORACIÓN %</b>
<b>1</b>	Dra Ofelia Santos.	93.00 %
<b>2</b>	Dr. Edgar Damián Núñez	97.00 %
<b>3</b>	Mg. Gloria Luisa Barreto	97.20 %
<b>TOTAL</b>		<b>95.73%</b>

**INTERPRETACIÓN:** de acuerdo a la opinión de los expertos se aprecia que para variable X: calidad del servicio educativo la valoración de los expertos fue de 95.73 %. Se afirma que el instrumento validado resultó de alta aplicabilidad en la muestra.

## CAPITULO IV

### 4 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1 Presentación y Análisis de los Resultados

A continuación, se analizarán cada una de las preguntas de la encuesta, para determinar si realmente los estándares de desempeño profesional docente inciden en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala.

Cada una de las preguntas fue formulada con precisión, para conocer la opinión de los encuestados (**en este caso como los estudiantes son niños de 5 a 12 años de edad, estuvieron asesorados por sus padres**), sobre cada una de las variables e indicadores que fueron considerados como importantes en la investigación. Se tuvo especial cuidado en la elaboración de la encuesta, respecto a la forma de confeccionar las preguntas, cuidando que los encuestados tengan

conciencia sobre cada una de las interrogantes; por este motivo, se tuvo que formular cada pregunta de manera afirmativa.

Se han utilizado en la encuesta doce preguntas cerradas de **tipo Likert**, porque es un tipo de pregunta de opinión la que se realiza en una escala de 5 opciones, consideradas como suficientes para conocer la intensidad de la respuesta que dan los encuestados.



### Pregunta 1:

¿Cree usted que, si el profesional docente planificara sus clases como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

Tabla 3: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 1

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Concuerda Fuertemente (CF)	10	8 %
Concuerda (C)	35	29 %
No Opina (NO)	15	12 %
Discrepa (D)	41	34 %
Discrepa Fuertemente (DF)	21	17 %
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100 %</b>

### Interpretación:

A la pregunta ¿Cree usted que, si el profesional docente planificara sus clases como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala? 45 estudiantes que representan el 37%, consideran si el profesional docente planificara sus clases como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, si influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala; de los cuales: 10 (8%) concuerdan fuertemente y 35 (29%) solo concuerdan.

En cambio, un poco más representado por 62 (51%) alumnos, discrepan de la pregunta y creen que influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela; entre ellos: 41 (34%) discrepan y 21 (17%) discrepan fuertemente.

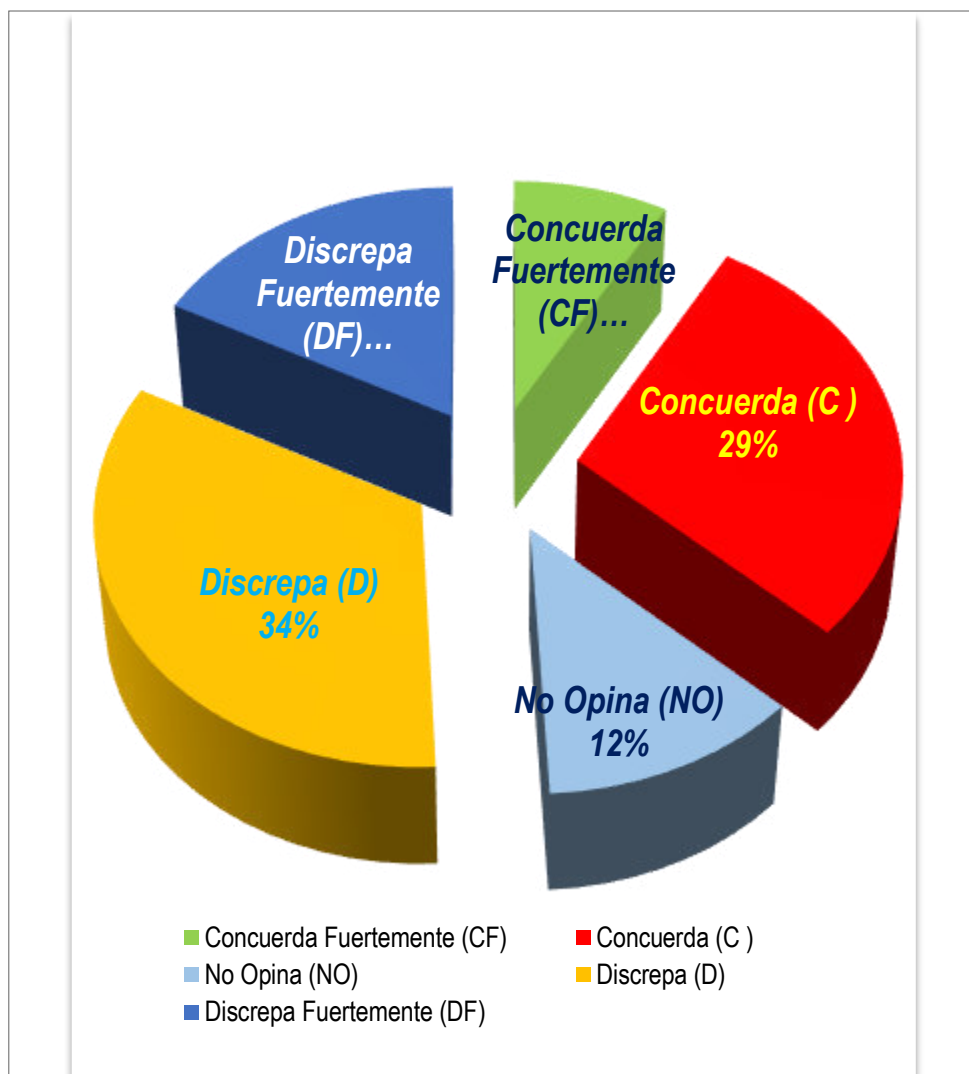
Por otro lado, entre los alumnos encuestados 15 (12%) están indecisos respecto a que influiría o no en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela.

**Gráfico 7:** Respuestas Obtenidas de la Pregunta 1

**Variable Independiente:**    **Estándares de Desempeño Docente**

**Dimensión:**                    **Desarrollo Pedagógico**

**Indicador:**                     **Planificación de Clases**



**Fuente Propia**

(Información obtenida de la encuesta que se detalla en anexo 3).

### **Pregunta 2:**

¿Cree usted que, si el profesional docente desarrolla sus clases como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

Tabla 4: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 2

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Concuerda Fuertemente (CF)	18	15 %
Concuerda (C)	40	33 %
No Opina (NO)	8	6 %
Discrepa (D)	44	36 %
Discrepa Fuertemente (DF)	12	10 %
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100 %</b>

### **Interpretación:**

A la pregunta ¿Cree usted que, si el profesional docente desarrolla sus clases como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala? 58 estudiantes que representan el 48%, consideran si el profesional docente desarrolla sus clases como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, si influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala; de los cuales: 18 (15%) concuerdan fuertemente y 40 (33%) solo concuerdan.

En cambio, un poco menos representado por 56 (46%) alumnos, discrepan de la pregunta y creen que influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela; entre ellos: 44 (36%) discrepan y 12 (10%) discrepan fuertemente.

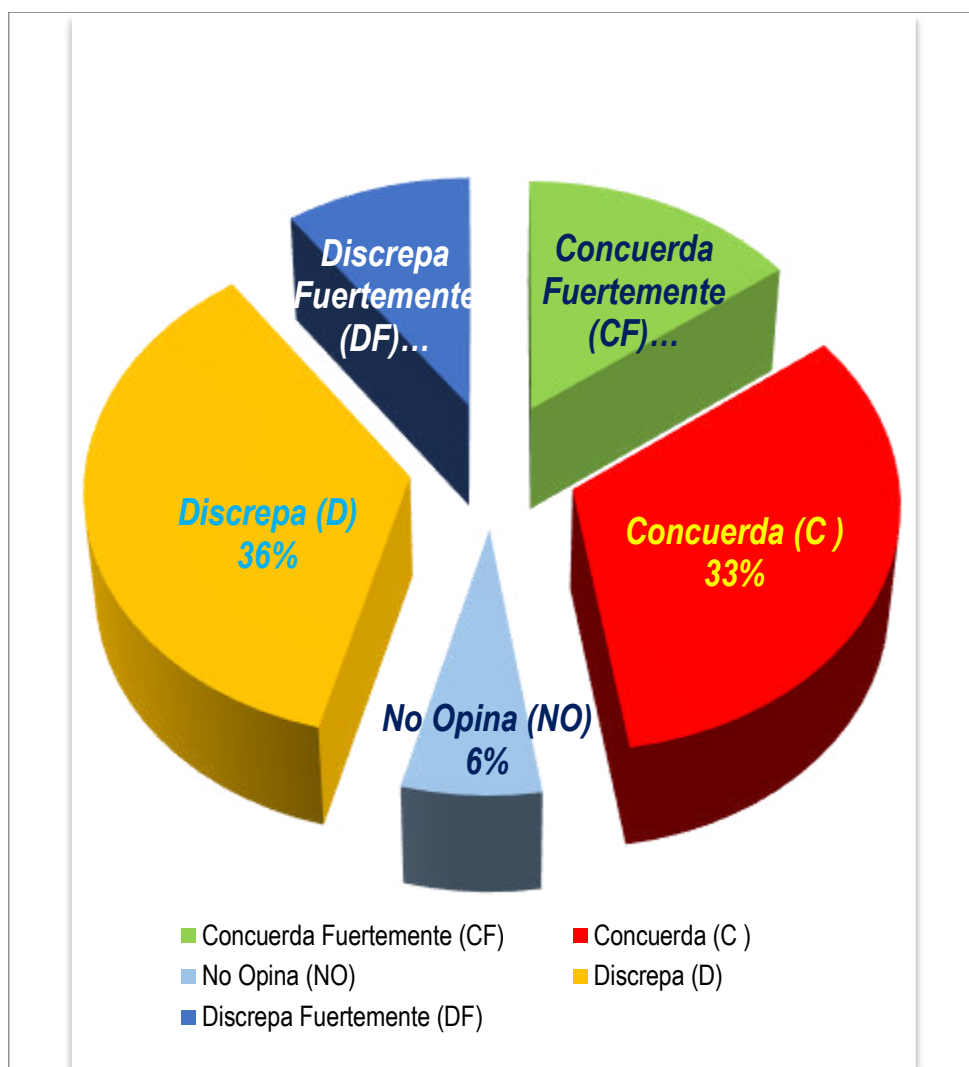
Por otro lado, entre los alumnos encuestados 8 (6%) están indecisos respecto a que influiría o no en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela.

**Gráfico 8:** Respuestas Obtenidas de la Pregunta 2

**Variable Independiente:** Estándares de Desempeño Docente

**Dimensión:** Desarrollo Pedagógico

**Indicador:** Desarrollo de Clases



**Fuente Propia**

(Información obtenida de la encuesta que se detalla en anexo 3).

### Pregunta 3:

¿Cree usted que, si el profesional docente aplicara secuencias didácticas como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

Tabla 5: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 3

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Concuerda Fuertemente (CF)	16	13 %
Concuerda (C)	45	37 %
No Opina (NO)	3	2 %
Discrepa (D)	47	39 %
Discrepa Fuertemente (DF)	11	9 %
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100 %</b>

### Interpretación:

A la pregunta ¿Cree usted que, si el profesional docente aplicara secuencias didácticas como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala? 61 estudiantes que representan el 50%, consideran si el profesional docente aplicara secuencias didácticas como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, si influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala; de los cuales: 16 (13%) concuerdan fuertemente y 45 (37%) solo concuerdan.

En cambio, un poco menos representado por 58 (48%) alumnos, discrepan de la pregunta y creen que influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela; entre ellos: 47 (39%) discrepan y 11 (9%) discrepan fuertemente.

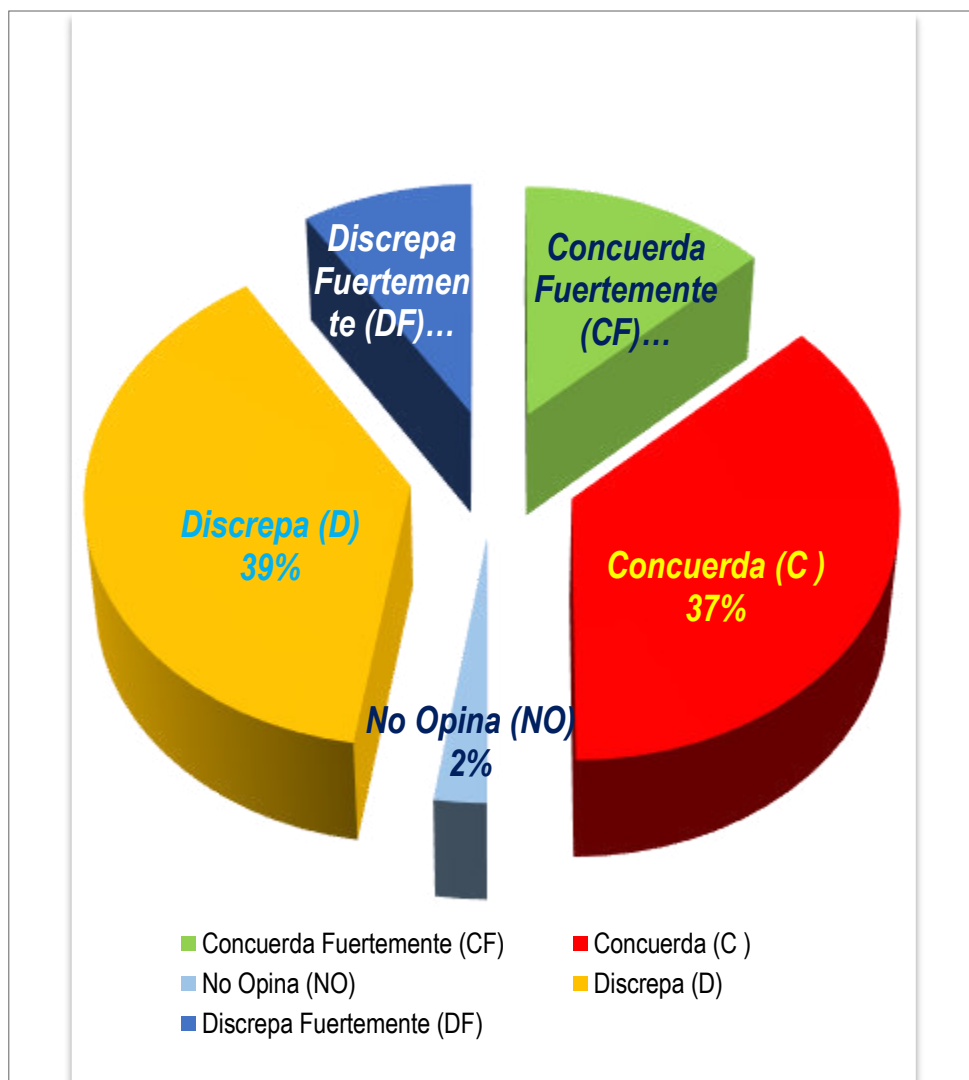
Por otro lado, entre los alumnos encuestados 3 (2%) están indecisos respecto a que influiría o no en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela.

**Gráfico 9:** Respuestas Obtenidas de la Pregunta 3

**Variable Independiente:** Estándares de Desempeño Docente

**Dimensión:** Desarrollo Pedagógico

**Indicador:** Aplica secuencias didácticas



**Fuente Propia**

(Información obtenida de la encuesta que se detalla en anexo 3).

#### Pregunta 4:

¿Cree usted que, si el profesional docente evaluara el aprendizaje como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

Tabla 6: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 4

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Concuerda Fuertemente (CF)	19	16 %
Concuerda (C)	42	34 %
No Opina (NO)	2	2 %
Discrepa (D)	43	35 %
Discrepa Fuertemente (DF)	16	13 %
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100 %</b>

#### Interpretación:

A la pregunta ¿Cree usted que, si el profesional docente evaluara el aprendizaje como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala? 61 estudiantes que representan el 50%, consideran si el profesional docente evaluara el aprendizaje como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, si influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala; de los cuales: 19 (16%) concuerdan fuertemente y 42 (34%) solo concuerdan.

En cambio, un poco menos representado por 59 (48%) alumnos, discrepan de la pregunta y creen que influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela; entre ellos: 43 (35%) discrepan y 16 (13%) discrepan fuertemente.

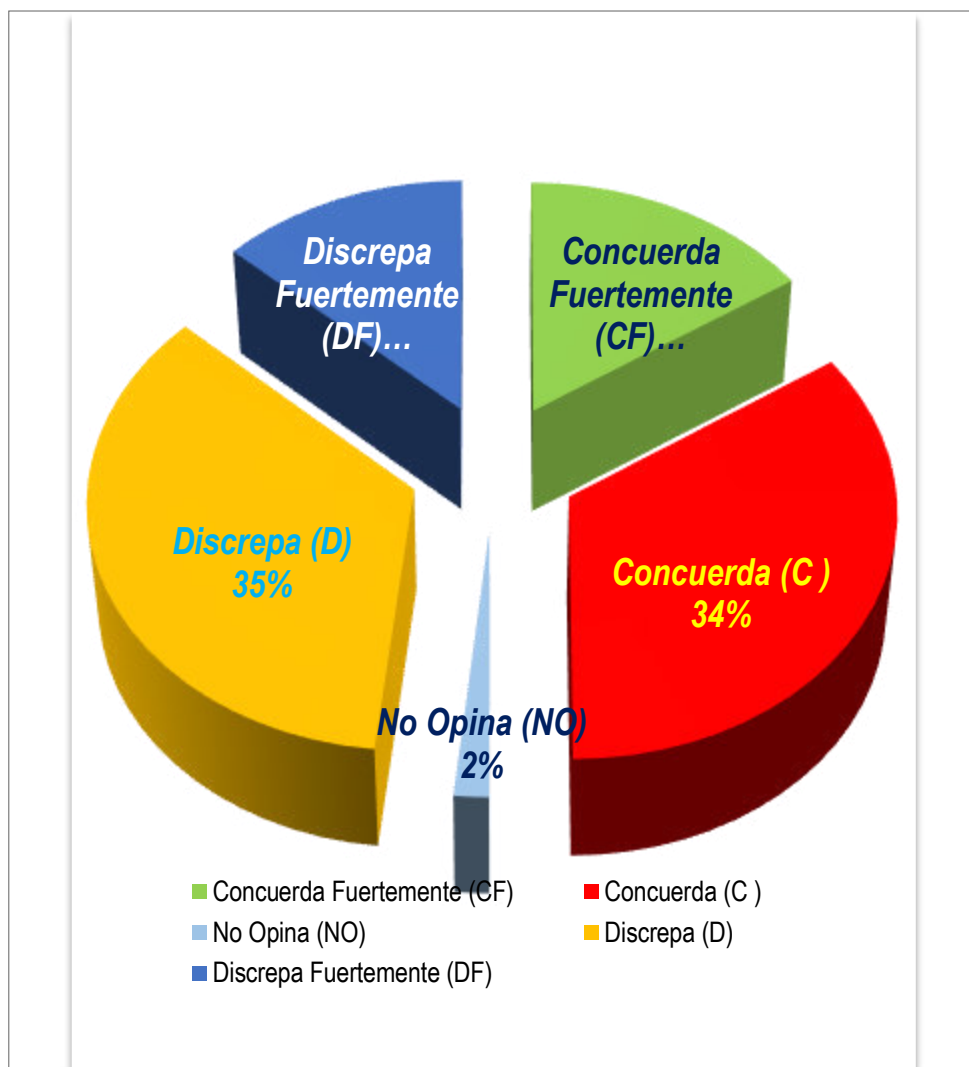
Por otro lado, entre los alumnos encuestados 2 (2%) están indecisos respecto a que influiría o no en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela.

**Gráfico 10:** Respuestas Obtenidas de la Pregunta 4

**Variable Independiente:** Estándares de Desempeño Docente

**Dimensión:** Desarrollo Pedagógico

**Indicador:** Evaluación del Aprendizaje



**Fuente Propia**

(Información obtenida de la encuesta que se detalla en anexo 3).



### Pregunta 5:

¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara en sus clases materiales didácticos como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

Tabla 7: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 5

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Concuerda Fuertemente (CF)	22	18 %
Concuerda (C)	38	31 %
No Opina (NO)	5	4 %
Discrepa (D)	41	34 %
Discrepa Fuertemente (DF)	16	13 %
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100 %</b>

### Interpretación:

A la pregunta ¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara en sus clases materiales didácticos como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala? 60 estudiantes que representan el 49%, consideran si el profesional docente utilizara en sus clases materiales didácticos como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, si influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala; de los cuales: 22 (18%) concuerdan fuertemente y 38 (31%) solo concuerdan.

En cambio, un poco menos representado por 57 (47%) alumnos, discrepan de la pregunta y creen que influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela; entre ellos: 41 (34%) discrepan y 16 (13%) discrepan fuertemente.

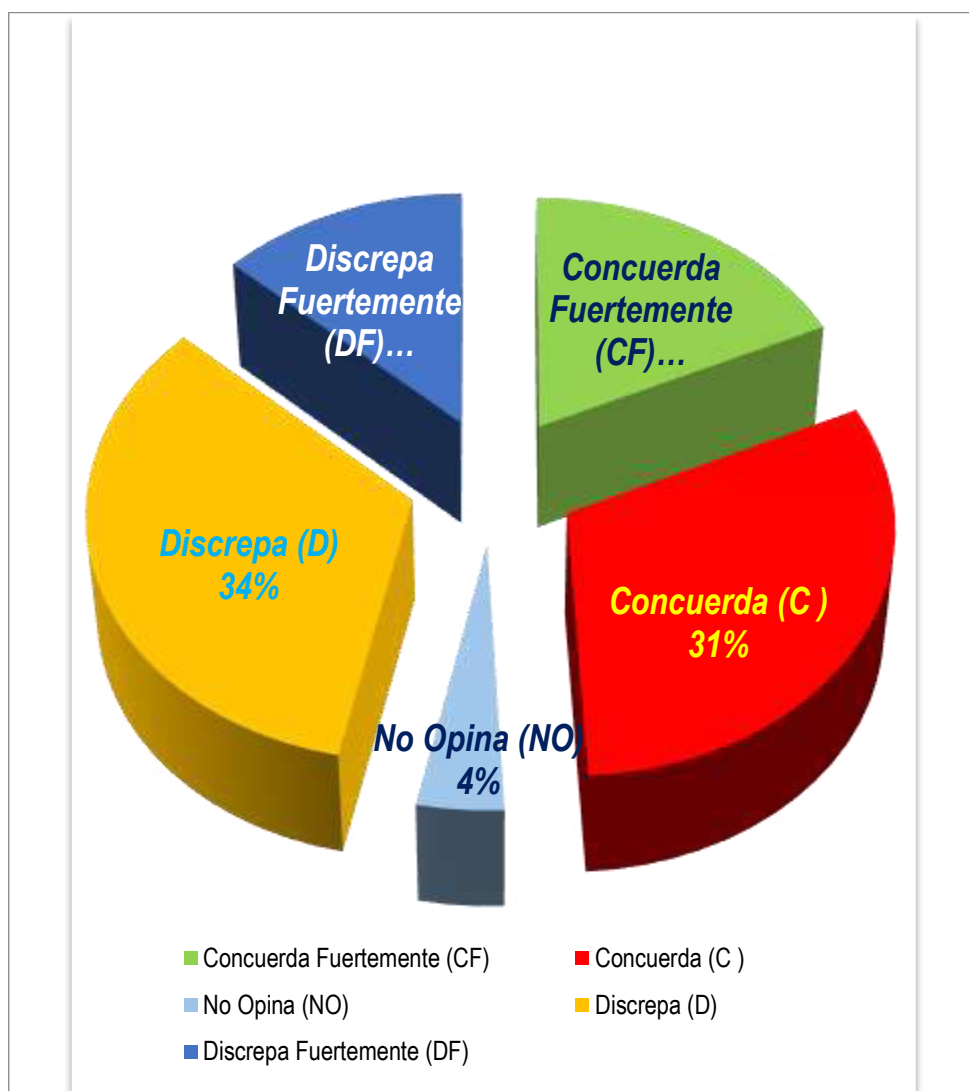
Por otro lado, entre los alumnos encuestados 5 (4%) están indecisos respecto a que influiría o no en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela.

**Gráfico 11:** Respuestas Obtenidas de la Pregunta 5

**Variable Independiente:** Estándares de Desempeño Docente

**Dimensión:** Desarrollo Pedagógico

**Indicador:** Utiliza en sus Clases Materiales Didácticos.



**Fuente Propia**

(Información obtenida de la encuesta que se detalla en anexo 3).

### Pregunta 6:

¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara su capacidad educadora como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

Tabla 8: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 6

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Concuerda Fuertemente (CF)	22	18 %
Concuerda (C)	46	38 %
No Opina (NO)	1	1 %
Discrepa (D)	33	27 %
Discrepa Fuertemente (DF)	20	16 %
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100 %</b>

### Interpretación:

A la pregunta ¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara su capacidad educadora como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala? 68 estudiantes que representan el 56%, consideran si el profesional docente utilizara su capacidad educadora como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, si influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala; de los cuales: 22 (18%) concuerdan fuertemente y 46 (38%) solo concuerdan.

En cambio, un poco menos representado por 53 (43%) alumnos, discrepan de la pregunta y creen que influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela; entre ellos: 33 (27%) discrepan y 20 (16%) discrepan fuertemente.

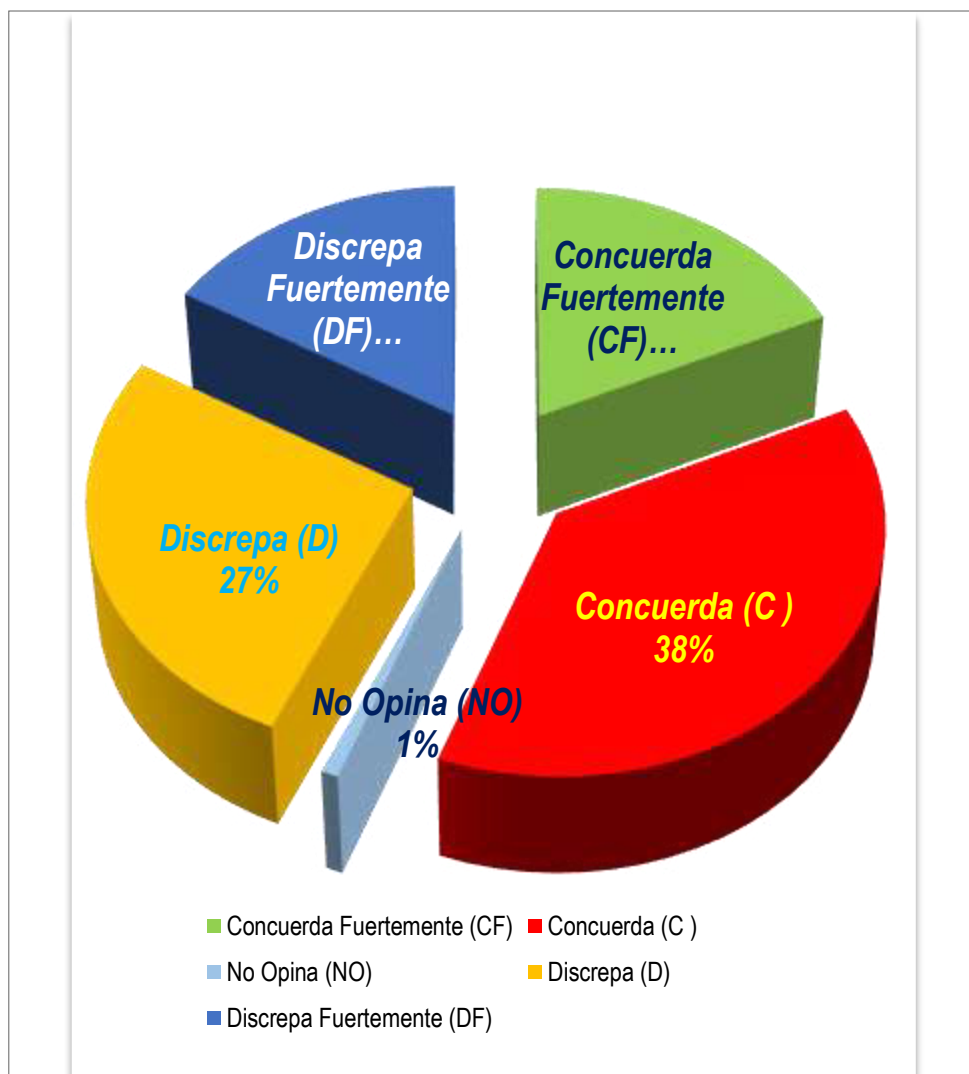
Por otro lado, entre los alumnos encuestados 1 (1%) está indeciso respecto a que influiría o no en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela.

**Gráfico12:** Respuestas Obtenidas de la Pregunta 6

**Variable Independiente:**    **Estándares de Desempeño Docente**

**Dimensión:**                    **Desarrollo Profesional**

**Indicador:**                      **Uso de su Capacidad Educativa**



**Fuente Propia**

(Información obtenida de la encuesta que se detalla en anexo 3).

### Pregunta 7:

¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara su capacidad sostenida como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

Tabla 9: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 7

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Concuerda Fuertemente (CF)	26	21 %
Concuerda (C)	48	39 %
No Opina (NO)	4	3 %
Discrepa (D)	31	26 %
Discrepa Fuertemente (DF)	13	11 %
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100 %</b>

### Interpretación:

A la pregunta ¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara su capacidad sostenida como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala? 74 estudiantes que representan el 60%, consideran si el profesional docente utilizara su capacidad sostenida como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, si influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala; de los cuales: 26 (21%) concuerdan fuertemente y 48 (39%) solo concuerdan.

En cambio, un poco menos representado por 44 (37%) alumnos, discrepan de la pregunta y creen que influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela; entre ellos: 31 (26%) discrepan y 13 (11%) discrepan fuertemente.

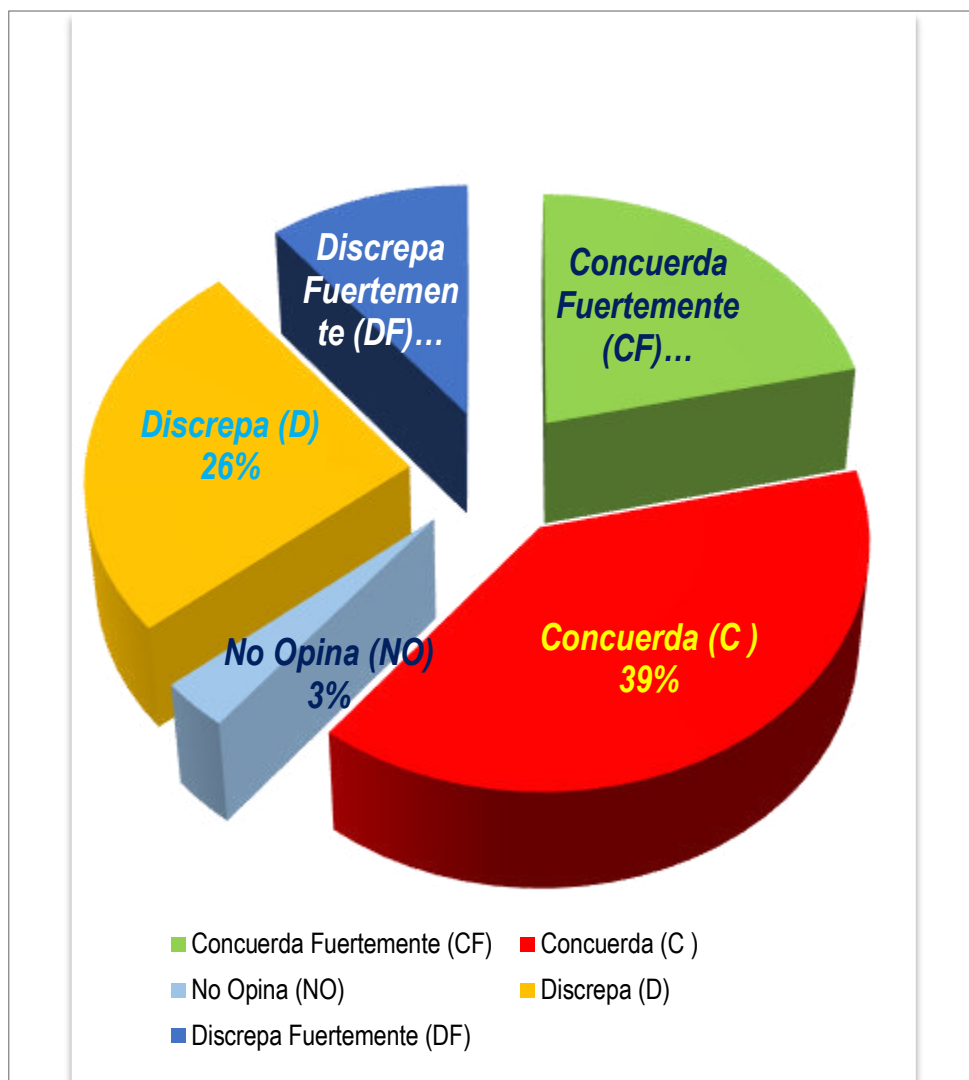
Por otro lado, entre los alumnos encuestados 4 (3%) están indecisos respecto a que influiría o no en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela.

**Gráfico13:** Respuestas Obtenidas de la Pregunta 7

**Variable Independiente:**    **Estándares de Desempeño Docente**

**Dimensión:**                    **Desarrollo Profesional**

**Indicador:**                      **Uso de su Capacidad Sostenida**



**Fuente Propia**

(Información obtenida de la encuesta que se detalla en anexo 3).

### Pregunta 8:

¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara trasposición didáctica como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

Tabla 10: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 8

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Concuerda Fuertemente (CF)	18	15 %
Concuerda (C)	47	38 %
No Opina (NO)	10	8 %
Discrepa (D)	28	23 %
Discrepa Fuertemente (DF)	19	16 %
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100 %</b>

### Interpretación:

A la pregunta ¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara trasposición didáctica como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala? 65 estudiantes que representan el 53%, consideran si el profesional docente utilizara trasposición didáctica como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, si influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala; de los cuales: 18 (15%) concuerdan fuertemente y 47 (38%) solo concuerdan.

En cambio, un poco menos representado por 47 (39%) alumnos, discrepan de la pregunta y creen que influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela; entre ellos: 28 (23%) discrepan y 19 (16%) discrepan fuertemente.

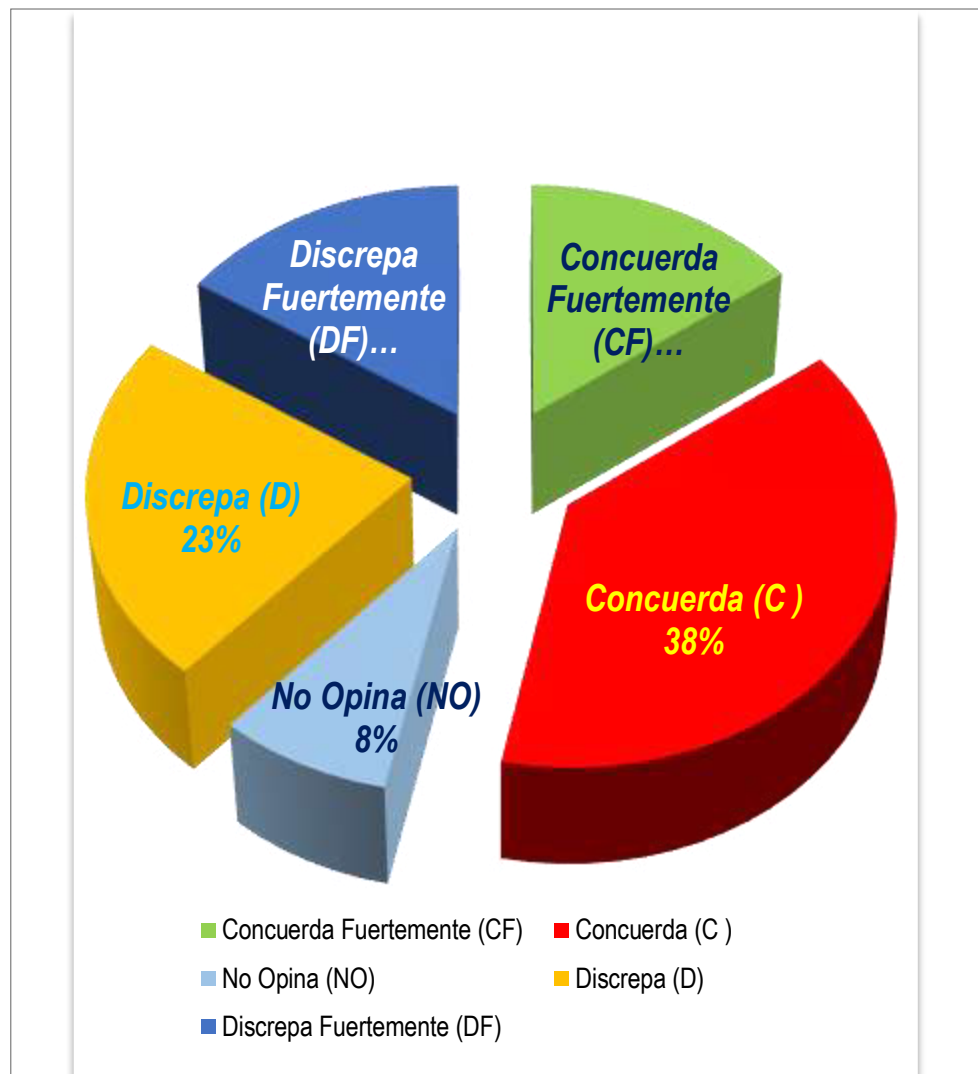
Por otro lado, entre los alumnos encuestados 10 (8%) están indecisos respecto a que influiría o no en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela.

**Gráfico 14:** Respuestas Obtenidas de la Pregunta 8

**Variable Independiente:**    **Estándares de Desempeño Docente**

**Dimensión:**                    **Desarrollo Profesional**

**Indicador:**                    **Uso de Trasposición Didáctica**



**Fuente Propia**

(Información obtenida de la encuesta que se detalla en anexo 3).



### Pregunta 9:

¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara coasociación educativa como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

Tabla 11: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 9

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Concuerda Fuertemente (CF)	21	17 %
Concuerda (C)	46	38 %
No Opina (NO)	8	7 %
Discrepa (D)	27	22 %
Discrepa Fuertemente (DF)	20	16 %
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100 %</b>

### Interpretación:

A la pregunta ¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara coasociación educativa como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala? 67 estudiantes que representan el 55%, consideran si el profesional docente coasociación educativa como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, si influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala; de los cuales: 21 (17%) concuerdan fuertemente y 46 (38%) solo concuerdan.

En cambio, un poco menos representado por 47 (38%) alumnos, discrepan de la pregunta y creen que influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela; entre ellos: 27 (22%) discrepan y 20 (16%) discrepan fuertemente.

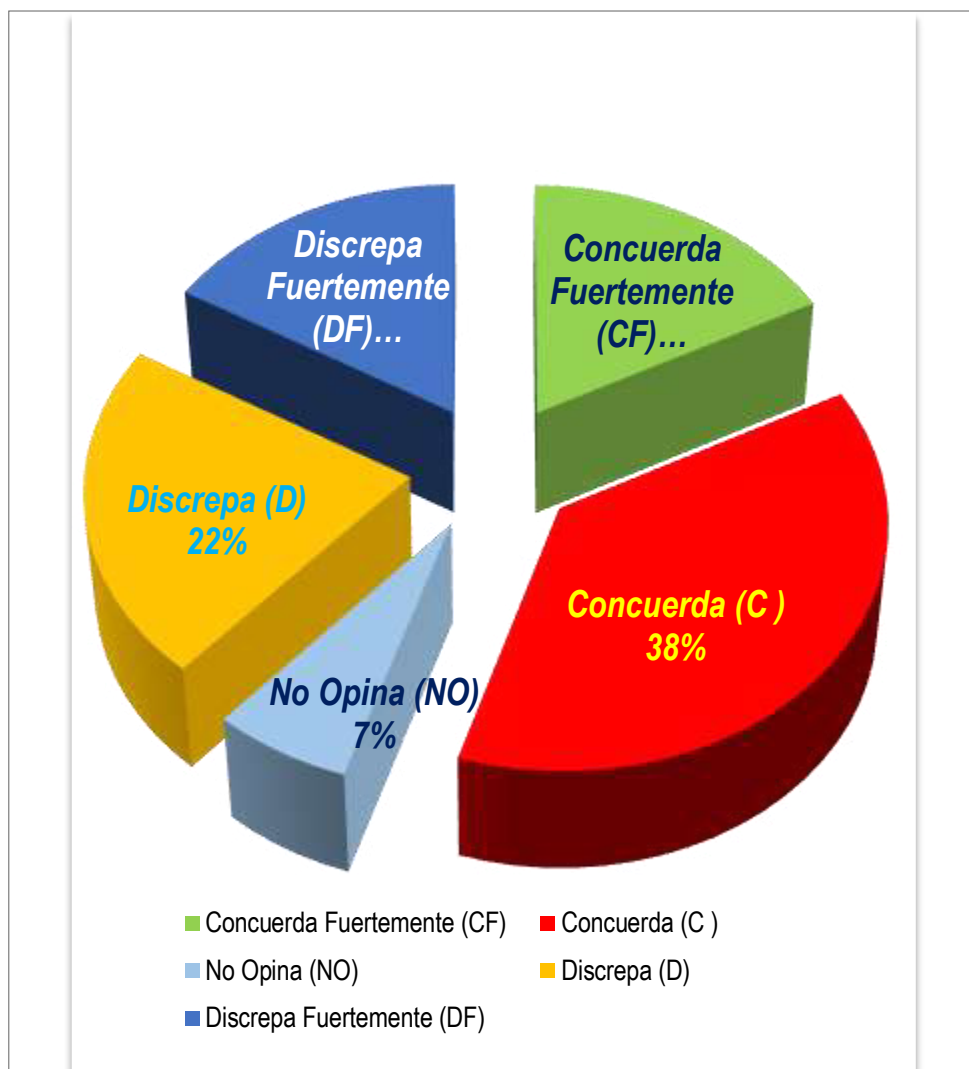
Por otro lado, entre los alumnos encuestados 8 (7%) están indecisos respecto a que influiría o no en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela.

**Gráfico 15:** Respuestas Obtenidas de la Pregunta 9

**Variable Independiente:**    **Estándares de Desempeño Docente**

**Dimensión:**                    **Desarrollo Profesional**

**Indicador:**                    **Uso de Coasociación Educativa**



**Fuente Propia**

(Información obtenida de la encuesta que se detalla en anexo 3).

### Pregunta 10:

¿Cree usted que, si el profesional docente empleara su conocimiento de la didáctica como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

Tabla 12: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 10

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Concuerda Fuertemente (CF)	28	23 %
Concuerda (C)	43	35 %
No Opina (NO)	2	2 %
Discrepa (D)	26	21 %
Discrepa Fuertemente (DF)	23	19 %
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100 %</b>

### Interpretación:

A la pregunta ¿Cree usted que, si el profesional docente empleara su conocimiento de la didáctica como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala? 71 estudiantes que representan el 58%, consideran si el profesional docente empleara su conocimiento de la didáctica como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, si influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala; de los cuales: 28 (23%) concuerdan fuertemente y 43 (35%) solo concuerdan.

En cambio, un poco menos representado por 49 (40%) alumnos, discrepan de la pregunta y creen que influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela; entre ellos: 26 (21%) discrepan y 23 (19%) discrepan fuertemente.

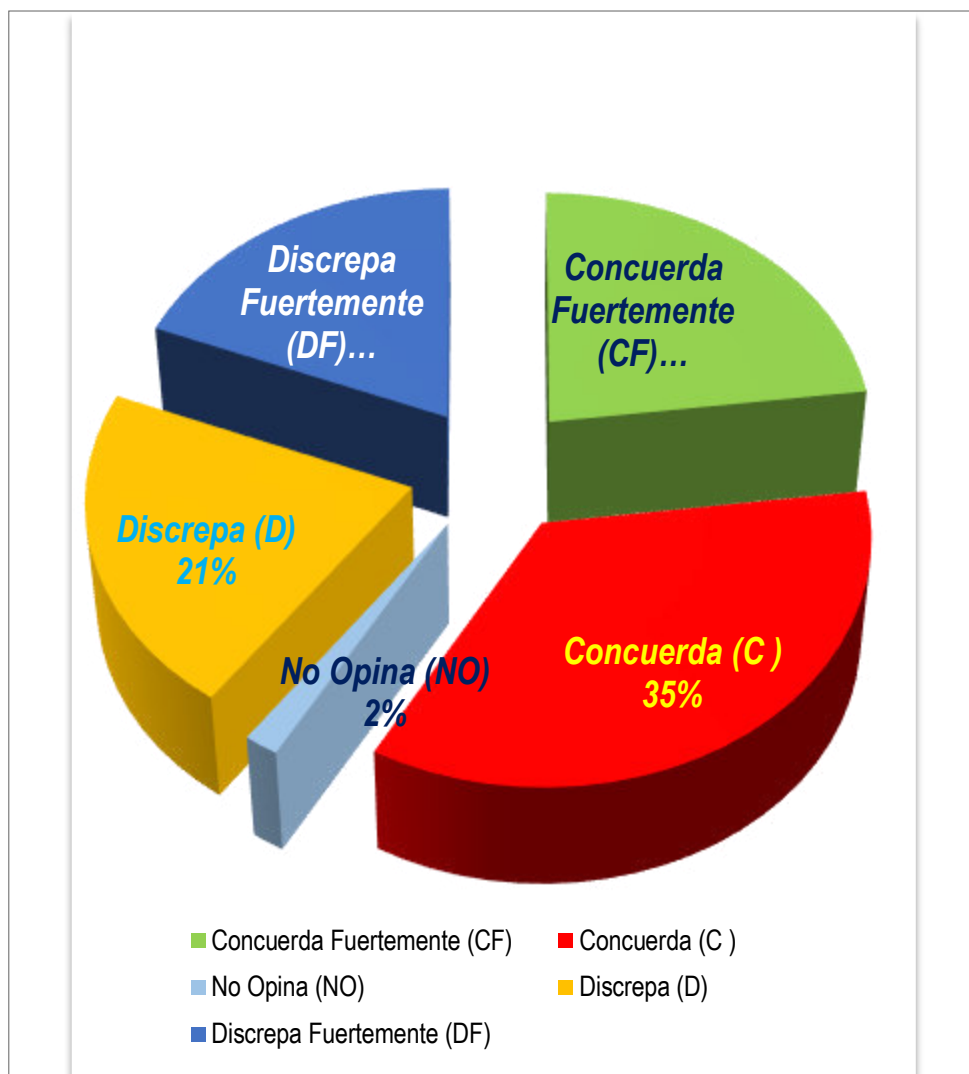
Por otro lado, entre los alumnos encuestados 2 (2%) están indecisos respecto a que influiría o no en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela.

**Gráfico 16:** Respuestas Obtenidas de la Pregunta 10

**Variable Independiente:**    **Estándares de Desempeño Docente**

**Dimensión:**                    **Desarrollo Profesional**

**Indicador:**                      **Conocimiento de la didáctica**



**Fuente Propia**

(Información obtenida de la encuesta que se detalla en anexo 3).

### Pregunta 11:

¿Cree usted que, si el desarrollo pedagógico del docente es utilizado como estándar del desempeño profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

Tabla 13: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 11

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Concuerda Fuertemente (CF)	27	22 %
Concuerda (C)	41	33 %
No Opina (NO)	7	6 %
Discrepa (D)	29	24 %
Discrepa Fuertemente (DF)	18	15 %
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100 %</b>

### Interpretación:

A la pregunta ¿Cree usted que, si el desarrollo pedagógico del docente es utilizado como estándar del desempeño profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala? 68 estudiantes que representan el 55%, consideran si el profesional docente utilizara su pedagogía como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, si influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala; de los cuales: 27 (22%) concuerdan fuertemente y 41 (33%) solo concuerdan.

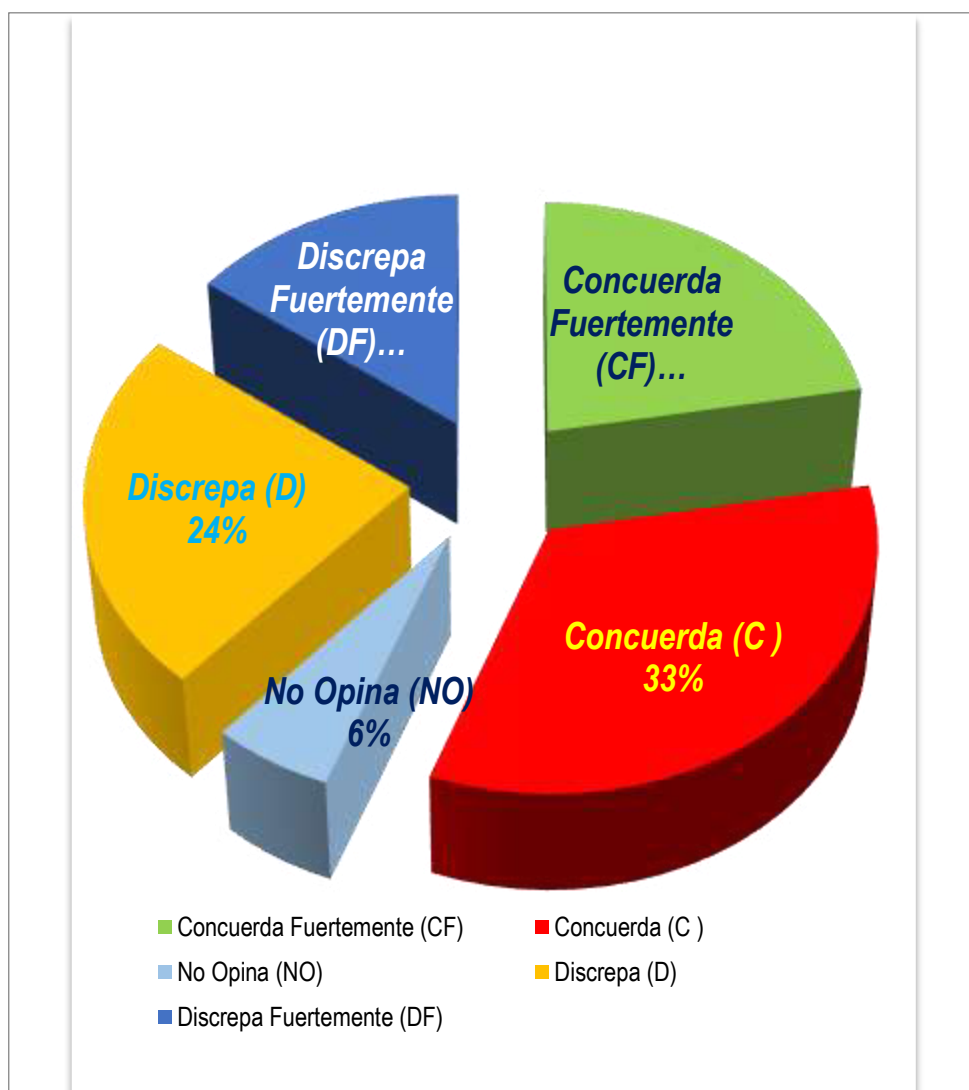
En cambio, un poco menos representado por 47 (39%) alumnos, discrepan de la pregunta y creen que influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela; entre ellos: 29 (24%) discrepan y 18 (15%) discrepan fuertemente.

Por otro lado, entre los alumnos encuestados 7 (6%) están indecisos respecto a que influiría o no en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela.

**Gráfico 17:** Respuestas Obtenidas de la Pregunta 11

**Variable Independiente:**    **Estándares de Desempeño Docente**

**Dimensión:**                    **Desarrollo Pedagógico**



**Fuente Propia**

(Información obtenida de la encuesta que se detalla en anexo 3).

### Pregunta 12:

¿Cree usted que, si el desarrollo profesional del docente es utilizado como estándar del desempeño profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

Tabla 14: Respuestas Obtenidas de la Pregunta 12

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Concuerda Fuertemente (CF)	30	25 %
Concuerda (C)	39	32 %
No Opina (NO)	4	3 %
Discrepa (D)	26	21 %
Discrepa Fuertemente (DF)	23	19 %
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100 %</b>

### Interpretación:

A la pregunta ¿Cree usted que, si el desarrollo profesional del docente es utilizado como estándar del desempeño profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala? 69 estudiantes que representan el 57%, consideran si el profesional docente utilizara su profesionalismo como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, si influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala; de los cuales: 30 (25%) concuerdan fuertemente y 39 (32%) solo concuerdan.

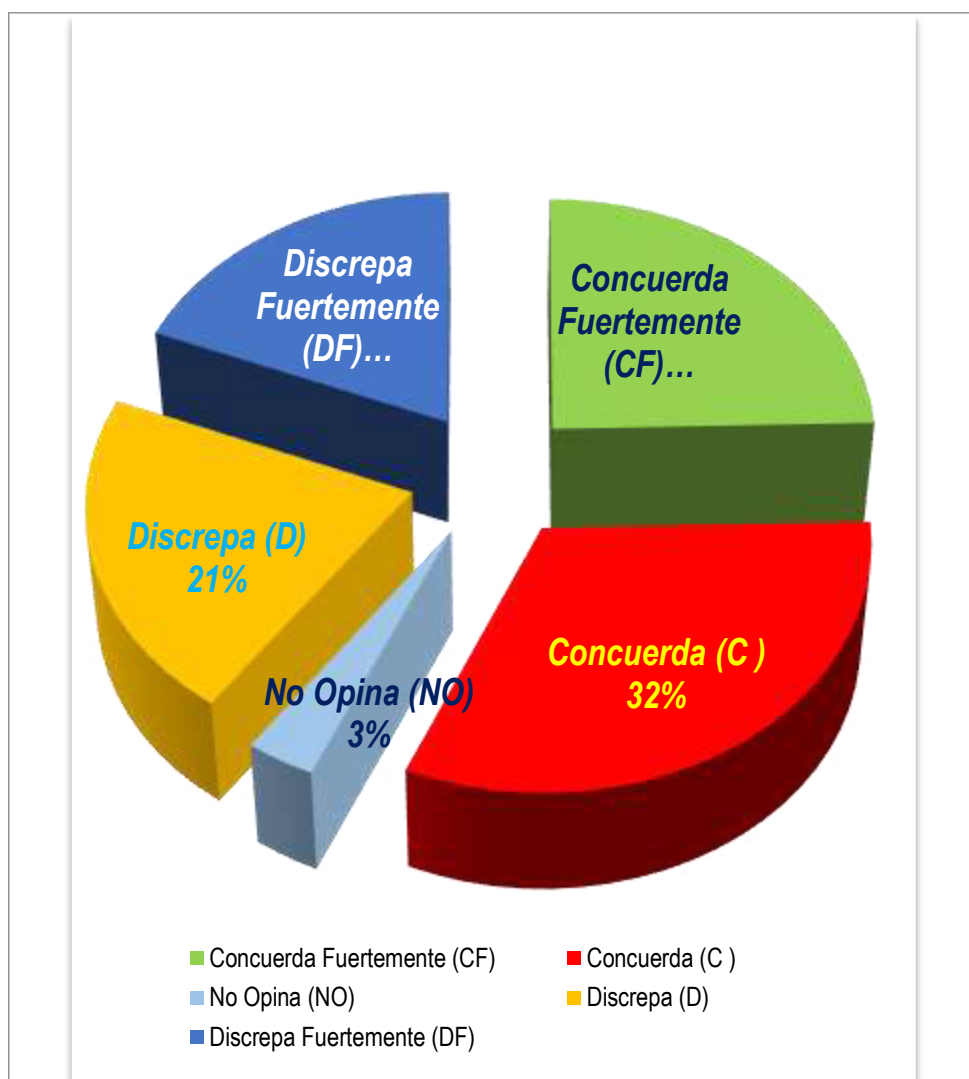
En cambio, un poco menos representado por 49 (40%) alumnos, discrepan de la pregunta y creen que influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela; entre ellos: 26 (21%) discrepan y 23 (19%) discrepan fuertemente.

Por otro lado, entre los alumnos encuestados 4 (3%) están indecisos respecto a que influiría o no en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela.

**Gráfico 18:** Respuestas Obtenidas de la Pregunta 12

**Variable Independiente:**    **Estándares de Desempeño Docente**

**Dimensión:**                    **Desarrollo Profesional**



**Fuente Propia**

(Información obtenida de la encuesta que se detalla en anexo 3).



## 4.2 Contraste de Hipótesis.

Al contraste de Hipótesis, se le llama también ensayo de hipótesis o docimasia de hipótesis, que son procedimientos que se usan para determinar si es razonable o correcto, aceptar el estadístico obtenido de la muestra. Como resultado de una prueba de hipótesis, se acepta o se rechaza lo planteado como Hipótesis Nula ( $H_0$ ); si se acepta, convenimos en que el error de muestreo (azar) por si solo puede dar lugar al valor al estadístico que origina la diferencia entre este y el parámetro; si se rechaza, convenimos que la diferencia es tan grande, que no es fruto del error de muestreo (el azar) y se concluye que el estadístico de la muestra no proviene de una población que tenga el parámetro estudiado.

Es importante recordar que las hipótesis son siempre enunciados relativos a la población o distribución bajo estudio, que a menudo involucran una o más características de la distribución, no son enunciados en torno a la muestra. El valor del parámetro suele determinarse de una de tres maneras:

1° Puede resultar de la experiencia o conocimientos pasados del proceso, o incluso de experimentación previa. El objetivo entonces de la prueba de hipótesis suele determinar si la situación experimental ha cambiado.

2° Este valor puede determinarse a partir de alguna teoría o modelo con respecto al objeto que se estudia. Aquí el objetivo de la prueba de hipótesis es verificar la teoría o modelo.

3° Surge cuando el valor del parámetro de la población es resultado de consideraciones experimentales, tales como especificaciones de diseño o ingeniería, o de obligaciones contractuales. En esta situación, el objetivo de la prueba de hipótesis es la prueba de conformidad.

En la práctica es necesaria la formulación de dos hipótesis estadísticas, una afirmativa sobre una característica determinada, llamada Hipótesis Nula y la otra complementaria llamada Hipótesis Alternativa.

#### **4.2.1 Contraste de Hipótesis para el Objetivo Específico 1, Desarrollo Pedagógico.**

Determinar de qué manera los Estándares de Desempeño Docente mediante el Desarrollo Pedagógico, influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014. Los resultados de las interrogantes relacionadas con este Objetivo Específico se dan a continuación:

##### **Pregunta 1:**

¿Cree usted que, si el profesional docente planificara sus clases como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

CF	C	NO	D	DF	TOTAL
10	35	15	41	21	122

##### **Pregunta 2:**

¿Cree usted que, si el profesional docente desarrollara sus clases como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

CF	C	NO	D	DF	TOTAL
18	40	8	44	12	122

**Pregunta 3:**

¿Cree usted que, si el profesional docente aplicara secuencias didácticas como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo del colegio la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

CF	C	NO	D	DF	TOTAL
16	45	3	47	11	122

**Pregunta 4:**

¿Cree usted que, si el profesional docente evaluara el aprendizaje como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

CF	C	NO	D	DF	TOTAL
19	42	2	43	16	122

**Pregunta 5:**

¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara en sus clases materiales didácticos como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

CF	C	NO	D	DF	TOTAL
22	38	5	41	16	122

Probar al 95% de confianza que los Estándares de Desempeño Docente mediante el Desarrollo Pedagógico, influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.

## **SOLUCIÓN:**

### **1º Formulación de las Hipótesis**

$H_0$  : Los Estándares de Desempeño Docente mediante el Desarrollo Pedagógico, **no** influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.

$H_1$  : Los Estándares de Desempeño Docente mediante el Desarrollo Pedagógico, **si** influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.

### **2º Determinar el tipo de ensayo:**

Este tipo de ensayo siempre es unilateral derecha

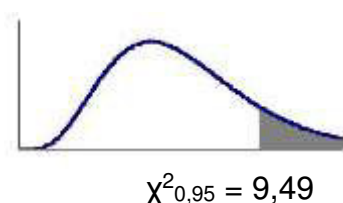
### **3º Asumir la significación de la prueba:**

Para:  $\alpha = 0,05$ ;  $Gl = k - 1 = 5 - 1 = 4$   $\chi^2_{0,95} = 9,49$

### **4º Definir el estadístico muestral correspondiente:**

$$Fr = \frac{12}{k n (n+1)} \left[ \sum R_j^2 \right] - 3 k (n+1)$$

### **5º Diseñar el esquema de la prueba:**



## 6° Calcular el estadístico:

Tabla 15: Cuadro resumen para el Contraste de Hipótesis del Objetivo Específico 1

Pregunta 1		Pregunta 2		Pregunta 3		Pregunta 4		Pregunta 5		Suma del orden	
Resp.	Ord.	Resp.	Ord.	Resp.	Ord.	Resp.	Ord.	Resp.	Ord.	Suma	Cuadrado
10	1	18	3	16	3	19	3	22	3	13	169
35	4	40	4	45	4	42	4	38	4	20	400
15	2	8	1	3	1	2	1	5	1	6	36
41	5	44	5	47	5	43	5	41	5	25	625
21	3	12	2	11	2	16	2	16	2	11	121
										$\Sigma$	<b>1351</b>

$$Fr = \frac{12}{5(5)(5+1)} [1351] - 3(5)(5+1)$$

$$Fr = (12/150) 1351 - 90 = 18.08$$

## 7° Tomar la decisión acorde con los resultados de la prueba:

Fr = 18,08, es mayor que el punto crítico ( $\chi^2_{0,95} = 9,49$ ), por lo tanto, al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ); por lo que se concluye que los Estándares de Desempeño Docente mediante el Desarrollo Pedagógico, **si** influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.

#### 4.2.2 Contraste de Hipótesis para el Objetivo Específico 2, Desarrollo Profesional.

Determinar de qué manera los Estándares de Desempeño Docente mediante el Desarrollo Profesional, influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014. Los resultados de las interrogantes relacionadas con este Objetivo Específico se dan a continuación:

##### Pregunta 6:

¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara su capacidad educadora como estándar de desempeño del desarrollo profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

CF	C	NO	D	DF	TOTAL
22	46	1	33	20	122

##### Pregunta 7:

¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara su capacidad sostenida como estándar de desempeño del desarrollo profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

CF	C	NO	D	DF	TOTAL
26	48	4	31	13	122

**Pregunta 8:**

¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara trasposición didáctica como estándar de desempeño del desarrollo profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

CF	C	NO	D	DF	TOTAL
18	47	10	28	19	122

**Pregunta 9:**

¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara coasociación educativa como estándar de desempeño del desarrollo profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

CF	C	NO	D	DF	TOTAL
21	46	8	27	20	122

**Pregunta 10:**

¿Cree usted que, si el profesional docente empleara su conocimiento de la didáctica como estándar de desempeño del desarrollo profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

CF	C	NO	D	DF	TOTAL
28	43	2	26	23	122

Probar al 95% de confianza que los Estándares de Desempeño Docente mediante el Desarrollo Profesional, influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.

## **SOLUCIÓN:**

### **1º Formulación de las Hipótesis**

$H_0$  : Los Estándares de Desempeño Docente mediante el Desarrollo Profesional, **no** influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.

$H_1$  : Los Estándares de Desempeño Docente mediante el Desarrollo Profesional, **si** influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.

### **2º Determinar el tipo de ensayo:**

Este tipo de ensayo siempre es unilateral derecha

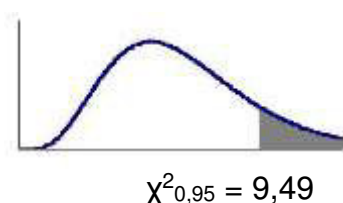
### **3º Asumir la significación de la prueba:**

Para:  $\alpha = 0,05$ ;  $Gl = k - 1 = 5 - 1 = 4$   $\chi^2_{0,95} = 9,49$

### **4º Definir el estadístico muestral correspondiente:**

$$Fr = \frac{12}{k n (n+1)} \left[ \sum R_j^2 \right] - 3 k (n+1)$$

### **5º Diseñar el esquema de la prueba:**





## 6° Calcular el estadístico:

Tabla 16: Cuadro resumen para el Contraste de Hipótesis del Objetivo Específico 2

Pregunta 6		Pregunta 7		Pregunta 8		Pregunta 9		Pregunta 10		Suma del orden	
Resp.	Ord.	Resp.	Ord.	Resp.	Ord.	Resp.	Ord.	Resp.	Ord.	Suma	Cuadrado
22	3	25	3	18	2	21	3	28	4	15	225
46	5	48	5	47	5	46	5	43	5	25	625
1	1	4	1	10	1	8	1	2	1	5	25
33	4	31	4	28	4	27	4	26	3	19	361
20	2	13	2	19	3	20	2	23	2	11	121
										$\Sigma$	<b>1357</b>

$$Fr = \frac{12}{5(5)(5+1)} [1357] - 3(5)(5+1)$$

$$Fr = (12/150) 1357 - 90 = 18.56$$

## 7° Tomar la decisión acorde con los resultados de la prueba:

Fr = 18,56, es mayor que el punto crítico ( $\chi^2_{0,95} = 9,49$ ), por lo tanto, al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ); por lo que se concluye que los Estándares de Desempeño Docente mediante el Desarrollo Profesional, **si** influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.

#### 4.2.3 Contraste de Hipótesis para el Objetivo General.

Determinar de qué manera los Estándares de Desempeño Docente, influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014. Los resultados de las interrogantes relacionadas con el Objetivo General se dan a continuación:

##### Pregunta 11:

¿Cree usted que, si el desarrollo pedagógico del docente es utilizado como estándar del desempeño profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

CF	C	NO	D	DF	TOTAL
27	41	7	29	18	122

##### Pregunta 12:

¿Cree usted que, si el desarrollo profesional del docente es utilizado como estándar del desempeño profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?

CF	C	NO	D	DF	TOTAL
30	39	4	26	23	122

Probar al 95% de confianza que los Estándares de Desempeño Docente, influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.

## **SOLUCIÓN:**

### **1º Formulación de las Hipótesis**

$H_0$  : Los Estándares de Desempeño Docente, **no** influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.

$H_1$  : Los Estándares de Desempeño Docente, **si** influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.

### **2º Determinar el tipo de ensayo:**

Este tipo de ensayo siempre es unilateral derecha

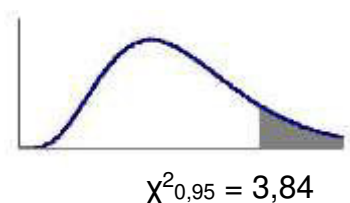
### **3º Asumir la significación de la prueba:**

Para:  $\alpha = 0,05$ ;  $Gl = k - 1 = 2 - 1 = 1$   $\chi^2_{0,95} = 3,84$

### **4º Definir el estadístico muestral correspondiente:**

$$Fr = \frac{12}{k n (n+1)} \left[ \sum R_j^2 \right] - 3 k (n+1)$$

### **5º Diseñar el esquema de la prueba:**



### **6º Calcular el estadístico:**

Tabla 17: Cuadro resumen para el Contraste de Hipótesis del Objetivo General

Pregunta 11		Pregunta 12		Suma del Orden	
Pregunta	Orden	Pregunta	Orden	Suma	Cuadrados
27	3	30	4	7	49
41	5	39	5	10	100
7	1	4	1	2	4
29	4	26	3	7	49
18	2	23	2	4	16
				$\Sigma$	<b>218</b>

$$Fr = \frac{12}{2(5)(5+1)} [218] - 3(2)(5+1)$$

$$Fr = (12/60) 218 - 36 = 7.6$$

#### 7° Tomar la decisión acorde con los resultados de la prueba:

$Fr = 7,6$ , es mayor que el punto crítico ( $\chi^2_{0,95} = 3,84$ ), por lo tanto, al estar este valor en la región de rechazo, se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ); por lo que se concluye que los Estándares de Desempeño Docente, **si** influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.

## **Conclusiones**

- Se comprueba la Hipótesis General, por lo tanto, los Estándares de Desempeño Docente, si influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.
- En cuanto a las Hipótesis Específicas, en ambas, Desarrollo Pedagógico y Desarrollo Profesional, se concluyen que los Estándares de Desempeño Docente, si influyen en el Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.
- La evaluación del desempeño académico es un reto del profesional de la educación, por ser de carácter formativo y le permite que se conozca mejor desde el punto de vista profesional, a través de los logros alcanzados en los estudiantes donde la visión es más global y efectiva en el docente.
- Validándose de los criterios de evaluación al desempeño profesional, la práctica docente permite que la evaluación sea una cultura de mejoramiento, además es un reto para el docente para mejorar su práctica a través de los resultados. Con ello, se identifican las fortalezas y debilidades de: conocimientos, destrezas, valores y lo más importante, que es concientizar al docente como una actitud positiva el de crear una cultura de responsabilidad social.
- La práctica docente en el sentido que hay que identificar sus: capacidades, habilidades metodología y didáctica que aplica en su trabajo diario. Esto conlleva al mejoramiento escolar contribuyendo con el desarrollo de la calidad educativa que se refleja en el desempeño académico permitiendo: mejorar la práctica docente y el desarrollo de nuestro país.

## **Recomendaciones**

- ✓ Se debe tener presente que las relaciones interpersonales de los docentes y estudiantes, extrayendo de las mismas: los aspectos más positivos, las cualidades más sobresalientes y los conocimientos de especialización más notables, a través de un ambiente institucional de trabajo, deben servir para desarrollar una Cultura Organizacional de calidad que permita el crecimiento institucional educativo.
  
- ✓ Se observa una falta de preocupación por entregar un servicio educativo de calidad destinado a engrandecer la imagen de la institución, hacia la promoción de una nueva cultura de gestión directiva, por ello se recomienda, determinar las características esenciales de los estilos de dirección que se deben manejar en este centro educativo, y fomentar la preparación y motivación que este gobierno debe ejercer sobre la comunidad educativa en especial sobre los padres de familia.
  
- ✓ Sabiendo que un proceso de evaluación de desempeño docente metodológicamente realizado contribuye con el fortalecimiento de la calidad de servicio, constituyendo un valioso aporte en los esfuerzos que se hacen para conocer la calidad del servicio que brindan las instituciones educativas; se recomienda dotar al docente de una mejor competencia pedagógica y del fortalecimiento de los procesos de enseñanza–aprendizaje de calidad, para conocer si se dan de forma óptima y cuáles son los resultados en estos cambios la actividad del antecedente docente y de la institución, el mismo que podrá servir como fuente de información para la realización de futuras investigaciones en este campo.

- ✓ Los beneficiarios directos del resultado de esta investigación son los docentes, estudiantes, empleados, padres de familia y la comunidad en general el qué permitirá transformar la imagen institucional; por ello se recomienda que las autoridades tomen las decisiones convenientes, con el fin de corregir, mejorar y optimizar el desempeño docente y la calidad de servicio educativo de la escuela.

## Bibliografía

- Álvarez, J. (2008). *La Calidad y la Eficiencia en la Educación*. Trillas.
- Barber, M., & Mourshed, M. (1 de Mayo de 2009). *¿Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos?* Obtenido de <http://www.eduteka.org/informeMcKinsey.php>.
- Barrera Osorio , F. (2010). *Calidad de la educación básica y media en Colombia*. Diagnóstico y propuesta.
- Bravo, C., Alminagorta, D., Cajavilca, J., & Cornejo, A. (2006). *Seminario de Didáctica General*. Lima: San Marcos.
- Calderón, C. (2010). Formación docente y la calidad de la educación. *Educativa Antares*.
- Cano García, E. (1998). *Evaluación de la calidad educativa*. Madrid - España: La Muralla, S.A.
- Carmenate, L. (2007). Didáctica de la Educación Superior. *Módulo de formación docente*, 56.
- Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: El capital humano de las organizaciones* . México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. .
- Constitución. (2008). *CONSTITUCION POLITICA DEL ECUADOR*.
- De La Cruz Perero, G. J. (2011). *Evaluación Del Desempeño de los Docentes de la Escuela "Gustavo Enrique Galindo Velasco" del Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena. Propuesta: Diseño de un Plan de Mejoras*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1094/1/Evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20de%20los%20docentes%20de%20la%20escuela%20Gustavo.pdf>:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1094/1/Evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20de%20los%20docentes%20de%20la%20escuela%20Gustavo.pdf>
- Díaz Flores, F. (2010). *Validación de un instrumento para evaluar la calidad del servicio que brindan instituciones educativas parroquiales*. Recuperado el 20 de enero de 2015, de



[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2409:](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2409)  
[cybertesis.unmsm.edu.pe/htmlmap?map=4](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/htmlmap?map=4)

DoLan , S., VaLLe Cabrera, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos*. Madrid - España: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A. U.

Ediciones UNESCO. (2004). *Imperativo de la calidad: Educación Para Todos*. París - Francia: Ediciones UNESCO. Obtenido de [http://www.unesco.org/education/gmr\\_download/es\\_summary.pdf](http://www.unesco.org/education/gmr_download/es_summary.pdf)

Fernández, C. (2007). *Gestión de calidad*. Kapeluz.

Fernández, J., & Álvarez, M. (2002). *La Dirección Escolar Ante los Retos del Siglo XXI*. Madrid - España: Síntesis.

Gambino, J. (s/f). *Calidad del Sistema Educativo - Tripod*. Obtenido de <http://javiergambino.tripod.com/page2.html>:  
<http://javiergambino.tripod.com/page2.html>

García, E., & Rodríguez, H. (2005). *Los Métodos de Enseñanza*. México DF: Trillas.

González, J. (2009). *Análisis de la educación de calidad*.

Hernández, Sampieri , R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION*. Mexico: McGraw-Hill.

Marcos, S. (2011). *Didáctica General*. Trillas.

Ministerio de Educación. (2010). *Estándares de calidad*. Ecuador.

Ministerio de Educación. (2012). [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares\\_2012.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf). Obtenido de ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación del Ecuador. (febrero de 2011). *ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE*. (Q. Ecuador, Productor) Obtenido de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares\\_Desempeno\\_Docente\\_Propedeutico.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf):  
[educacion.gob.ec/.../Estandares\\_Desempeno\\_Docente\\_Propedeutico.pdf](http://educacion.gob.ec/.../Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf)

Montenegro Aldana, I. A. (2009). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

- Murillo, J. (2007). *Separata del libro "Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe"*. Santiago: UNESCO-LLECE.
- Orellana Manrique, O. (2003). *Enseñanza y aprendizaje : la mediación constructivista*. Lima: Editorial San Marcos. .
- Orellana Manrique, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje : La Mediación Constructivista*. Lima - Perú: San Marcos.
- Osorio , C. (2009; Calidad de la educación; Editorial Trillas de 2009). *Calidad de la educación*. Trillas.
- Parra , M. (2010). *Análisis del sistema educativo*. UNESCO/OREALC.
- Román , M., & Murillo, J. (2008). Evaluación del desempeño docente. *Iberoamericana de evaluación educativa*, Volumen 1, Número 2.
- Tebar, J. (2003). *El rol del docente* . Obtenido de [www.educa.com](http://www.educa.com).
- UNESCO. (2010). *Educación para todos: El impacto de la calidad*. Ecuador: UNESCO.
- Valdés Veloz, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. Ponencia, Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), Ciudad de Mexico. Obtenido de <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>
- Villalobos Pérez-Cortés, E. M. (2002). *Didáctica Integrativa y el Proceso de Aprendizaje*. México DF: Trillas.
- Villarroel, J. (2000). *Didáctica General*. La Luz.
- Zambrano, S. (2009). *Calidad de la educación*. Trillas.
- Zarate Ramirez, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria*. (U. N. MARCOS, Ed.) Recuperado el 20 de julio de 2014, de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate\\_rd.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate_rd.pdf)  
f: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3176>

# Anexos

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### Estándares de desempeño de los docentes y su incidencia en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela general básica Augusta Mora De Franco, de la Parroquia Machala, Ciudad De Machala, período lectivo 2013 – 2014

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿De qué manera los <b>Estándares de desempeño Docente</b> , influyen en el <b>Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo</b> en la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014?	Determinar de qué manera los <b>Estándares de desempeño Docente</b> , influyen en el <b>Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo</b> en la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014	Los <b>Estándares de desempeño Docente</b> , influyen en el <b>Fortalecimiento de la Calidad del Servicio Educativo</b> en la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  <b>ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES (X)</b>	X1: Procesos de enseñanza–aprendizaje de calidad (Competencia Pedagógica)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planeación de Clases</li> <li>Desarrollo de Clases</li> <li>Secuencias didácticas</li> <li>Evaluación de aprendizaje</li> <li>Uso de Materiales Didácticos</li> </ul>
				X2: Calidad docente (Competencia Profesional)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad Educadora</li> <li>Capacitación Sostenida</li> <li>Trasposición Didáctica</li> <li>Coasociación Educativa</li> <li>Conocimiento de la didáctica</li> </ul>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			
¿De qué manera los Estándares de desempeño inciden en la calidad docente en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014?	Determinar de qué manera los Estándares de desempeño inciden en la calidad docente en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014	Los Estándares de desempeño inciden en la calidad docente en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>  <b>FORTALECIMIENTO DE LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO (Y)</b>	<b>Y1: PLANIFICACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planifica</li> <li>Incluye</li> <li>Selecciona</li> <li>Adapta</li> </ul>
				<b>Y2: IMPLEMENTACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunica</li> <li>Crea</li> <li>Responde</li> <li>Organiza</li> <li>Utiliza</li> <li>Promueve</li> </ul>
¿De qué manera los Estándares de desempeño contribuye con el fortalecimiento de los procesos de enseñanza–aprendizaje de calidad en el la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014?	Comprobar de qué manera los Estándares de desempeño contribuyen con el fortalecimiento de los procesos de enseñanza–aprendizaje de calidad en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014	Los Estándares de desempeño contribuye con el fortalecimiento de los procesos de enseñanza–aprendizaje de calidad en la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014		<b>Y3: EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diagnostica</li> <li>Evalúa</li> <li>Comunica</li> <li>Informa</li> <li>Promueve</li> </ul>



## Anexo 2: ENCUESTA

### UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA)

ESCUELA DE POST GRADO

FACULTAD DE EDUCACION

UNIDAD DE POSTGRADO

#### ENCUESTA

Participantes: Alumnos de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala

Periodo: 2013 – 2014

Ubicación: Provincia El Oro, Cantón Machala.

#### Instructivo:

Concuerda Fuertemente (CF)

Concuerda (C)

No Opina (NO)

Discrepa Fuertemente (DF)

Discrepa (D)

Conteste a las siguientes interrogantes marcando su respuesta con un aspa (X) en la columna de su elección:

CUESTIONARIO	CF	C	NO	D	DF
1.- ¿Cree usted que, si el profesional docente planificara sus clases como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?					
2.- ¿Cree usted que, si el profesional docente desarrollara sus clases como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?					
3.- ¿Cree usted que, si el profesional docente aplicara secuencias didácticas como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?					
4.- ¿Cree usted que, si el profesional docente evaluara el aprendizaje como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?					
5.- ¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara en sus clases materiales didácticos como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?					

<b>CUESTIONARIO</b>	<b>CF</b>	<b>C</b>	<b>NO</b>	<b>D</b>	<b>DF</b>
6.- ¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara su capacidad educadora como estándar de desempeño del desarrollo profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?					
7.- ¿Cree usted que si el profesional docente su capacidad sostenida como estándar de desempeño del desarrollo profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?					
8.- ¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara trasposición didáctica como estándar de desempeño del desarrollo profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?					
9.- ¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara coasociación educativa como estándar de desempeño del desarrollo profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?					
10.- ¿Cree usted que, si el profesional docente empleara su conocimiento de la didáctica como estándar de desempeño del desarrollo profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?					
11.- ¿Cree usted que, si el desarrollo pedagógico del docente es utilizado como estándar del desempeño profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?					
12.- ¿Cree usted que, si el desarrollo profesional del docente es utilizado como estándar del desempeño educacional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?					

***Muchas Gracias por su colaboración***

### Anexo 3: RESUMEN DE LA ENCUESTA

**Instructivo:**

Concuerda Fuertemente (CF)

Concuerda (C)

No Opina (NO)

Discrepa Fuertemente (DF)

Discrepa (D)

CUESTIONARIO	CF	C	NO	D	DF	TOTAL
1.- ¿Cree usted que, si el profesional docente planificara sus clases como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?	10	35	15	41	21	122
2.- ¿Cree usted que, si el profesional docente desarrollara sus clases como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?	18	40	8	44	12	122
3.- ¿Cree usted que, si el profesional docente aplicara secuencias didácticas como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?	16	45	3	47	11	122
4.- ¿Cree usted que, si el profesional docente evaluara el aprendizaje como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?	19	42	2	43	16	122
5.- ¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara en sus clases materiales didácticos como estándar de desempeño del desarrollo pedagógico, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?	22	38	5	41	16	122
6.- ¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara su capacidad educadora como estándar de desempeño del desarrollo profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?	22	46	1	33	20	122

<b>CUESTIONARIO</b>	<b>CF</b>	<b>C</b>	<b>NO</b>	<b>D</b>	<b>DF</b>	<b>TOTAL</b>
7.- ¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara su capacidad sostenida como estándar de desempeño del desarrollo profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?	26	48	4	31	13	122
8.- ¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara trasposición didáctica como estándar de desempeño del desarrollo profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?	18	47	10	28	19	122
9.- ¿Cree usted que, si el profesional docente utilizara coasociación educativa como estándar de desempeño del desarrollo profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?	21	46	8	27	20	122
10.- ¿Cree usted que, si el profesional docente empleara su conocimiento de la didáctica como estándar de desempeño del desarrollo profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?	28	43	2	26	23	122
11.- ¿Cree usted que, si el desarrollo pedagógico del docente es utilizado como estándar del desempeño profesional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?	27	41	7	29	18	122
12.- ¿Cree usted que, si el desarrollo profesional del docente es utilizado como estándar del desempeño educacional, influiría en el fortalecimiento de la calidad del servicio educativo de la escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala?	30	39	4	26	23	122



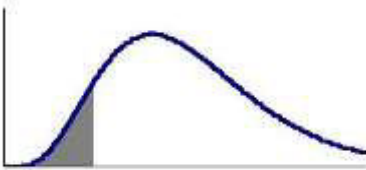
#### Anexo 4: FICHA TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

Cuadro resumen de la técnica de Investigación

Ámbito de la Investigación	Alumnos de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.
Marco Referencial	Todos los alumnos de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.
Población	320 alumnos la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.
Muestra	El tamaño de la muestra alcanza a 122 alumnos de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.
Procedimiento	Se entrevistaron 122 alumnos de la Escuela Augusta Mora De Franco de la Parroquia Machala, de la Ciudad de Machala, período lectivo 2013 – 2014.
Fecha del trabajo	Segundo Semestre del año 2014.
Administración de la encuesta	Entrevista por a cada uno de los involucrados en esta investigación, asesorados por sus padres por ser alumnos menores (de 5 a 12 años de edad).
Información recogida	A través de encuestadores.

**Fuente: Propia**

## Anexo 5: TABLA CHI-CUADRADO

<div>  <div> <b>TABLA CHI-CUADRADO</b>            (Valores "<math>\chi^2</math>", según el área sombreada)            Lea Usted el cruce de la columna según el área con la fila según los grados de libertad.         </div> </div>													
v	$\chi^2_{0,995}$	$\chi^2_{0,99}$	$\chi^2_{0,975}$	$\chi^2_{0,95}$	$\chi^2_{0,90}$	$\chi^2_{0,75}$	$\chi^2_{0,50}$	$\chi^2_{0,25}$	$\chi^2_{0,10}$	$\chi^2_{0,05}$	$\chi^2_{0,025}$	$\chi^2_{0,01}$	$\chi^2_{0,005}$
1	7,88	6,63	5,02	3,84	2,71	1,32	0,455	0,102	0,016	0,004	0,001	0,0002	0,000
2	10,6	9,21	7,38	5,99	4,61	2,77	1,39	0,575	0,211	0,103	0,051	0,0201	0,010
3	12,8	11,3	9,35	7,81	6,25	4,11	2,37	1,21	0,584	0,352	0,216	0,115	0,072
4	14,9	13,3	11,1	9,49	7,78	5,39	3,36	1,92	1,06	0,711	0,484	0,297	0,207
5	16,7	15,1	12,8	11,1	9,24	6,63	4,35	2,67	1,61	1,15	0,831	0,554	0,412
6	18,5	16,8	14,4	12,6	10,6	7,84	5,35	3,45	2,20	1,64	1,24	0,872	0,676
7	20,3	18,5	16,0	14,1	12,0	9,04	6,35	4,25	2,83	2,17	1,69	1,24	0,989
8	22,0	20,1	17,5	15,5	13,4	10,2	7,34	5,07	3,49	2,73	2,18	1,65	1,34
9	23,6	21,7	19,0	16,9	14,7	11,4	8,34	5,90	4,17	3,33	2,70	2,09	1,73
10	25,2	23,2	20,5	18,3	16,0	12,5	9,34	6,74	4,87	3,94	3,25	2,56	2,16
11	26,8	24,7	21,9	19,7	17,3	13,7	10,3	7,58	5,58	4,57	3,82	3,05	2,60
12	28,3	26,2	23,3	21,0	18,5	14,8	11,3	8,44	6,30	5,23	4,40	3,57	3,07
13	29,8	27,7	24,7	22,4	19,8	16,0	12,3	9,30	7,04	5,89	5,01	4,11	3,57
14	31,3	29,1	26,1	23,7	21,1	17,1	13,3	10,2	7,79	6,57	5,63	4,66	4,07
15	32,8	30,6	27,5	25,0	22,3	18,2	14,3	11,0	8,55	7,26	6,26	5,23	4,60
16	34,3	32,0	28,8	26,3	23,5	19,4	15,3	11,9	9,31	7,96	6,91	5,81	5,14
17	35,7	33,4	30,2	27,6	24,8	20,5	16,3	12,8	10,1	8,67	7,56	6,41	5,70
18	37,2	34,8	31,5	28,9	26,0	21,6	17,3	13,7	10,9	9,39	8,23	7,01	6,26
19	38,6	36,2	32,9	30,1	27,2	22,7	18,3	14,6	11,7	10,1	8,91	7,63	6,84
20	40,0	37,6	34,2	31,4	28,4	23,8	19,3	15,5	12,4	10,9	9,59	8,26	7,43
21	41,4	38,9	35,5	32,7	29,6	24,9	20,3	16,3	13,2	11,6	10,3	8,90	8,03
22	42,8	40,3	36,8	33,9	30,8	26,0	21,3	17,2	14,0	12,3	11,0	9,54	8,64
23	44,2	41,6	38,1	35,2	32,0	27,1	22,3	18,1	14,8	13,1	11,7	10,2	9,26
24	45,6	43,0	39,4	36,4	33,2	28,2	23,3	19,0	15,7	13,8	12,4	10,9	9,89
25	46,9	44,3	40,6	37,7	34,4	29,3	24,3	19,9	16,5	14,6	13,1	11,5	10,5
26	48,3	45,6	41,9	38,9	35,6	30,4	25,3	20,8	17,3	15,4	13,8	12,2	11,2
27	49,6	47,0	43,2	40,1	36,7	31,5	26,3	21,7	18,1	16,2	14,6	12,9	11,8
28	51,0	48,3	44,5	41,3	37,9	32,6	27,3	22,7	18,9	16,9	15,3	13,6	12,5
29	52,3	49,6	45,7	42,6	39,1	33,7	28,3	23,6	19,8	17,7	16,0	14,3	13,1
30	53,7	50,9	47,0	43,8	40,3	34,8	29,3	24,5	20,6	18,5	16,8	15,0	13,8
40	66,8	63,7	59,3	55,8	51,8	45,6	39,3	33,7	29,1	26,5	24,4	22,2	20,7
50	79,5	76,2	71,4	67,5	63,2	56,3	49,3	42,9	37,7	34,8	32,4	29,7	28,0
60	92,0	88,4	83,3	79,1	74,4	67,0	59,3	52,3	46,5	43,2	40,5	37,5	35,5
70	104,2	100,4	95,0	90,5	85,5	77,6	69,3	61,7	55,3	51,7	48,8	45,4	43,3
80	116,3	112,3	106,6	101,9	96,6	88,1	79,3	71,1	64,3	60,4	57,2	53,5	51,2



**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE POSGRADO  
MAESTRIA EN EDUCACIÓN**

**FICHA DE VALIDACIÓN**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Mgs. Edgar Damián Núñez.	UNMSM-FE-UPG	ENCUESTA A ESTUDIANTES	LICENCIADA MAGALY ESPERANZA FEIJOO MORA. (Investigadora)
Título: "DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA AUGUSTA MORA DE FRANCO DE LA PARROQUIA MACHALA, DE LA CIUDAD DE MACHALA, PROVINCIA DE EL ORO, PERÍODO LECTIVO 2014 - 2015"			

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					✓

**III. OPINION DE APLICACIÓN:**

Aplicable [ ☒ ]      Aplicable después de corregir [ ☐ ]      No aplicable [ ☐ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:** \_\_\_\_\_

Zarumilla, 10 de Enero de 2015	08056163		980464520
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN**  
**UNIDAD DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN EDUCACIÓN**  
**FICHA DE VALIDACIÓN**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dra. Ofelia Santos Jiménez	UNMSM-FE-UPG	ENCUESTA A ESTUDIANTES	LICENCIADA MAGALY ESPERANZA FEIJOO MORA (Investigadora)

**Título:**  
**"DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA AUGUSTA MORA DE FRANCO DE LA PARROQUIA MACHALA, DE LA CIUDAD DE MACHALA , PROVINCIA DE EL ORO, PERÍODO LECTIVO 2014 – 2015"**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					93%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					93%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					93%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					93%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					93%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					93%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					93%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					93%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					93%
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					93%

**III. OPINION DE APLICACIÓN:**

Aplicable [ ☒ ]      Aplicable después de corregir [ ☐ ]      No aplicable [ ☐ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:**

93%

Zarumilla, 10 de Enero de 2015	25454259		995487219
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono





**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE POSGRADO  
MAESTRIA EN EDUCACIÓN**

**FICHA DE VALIDACIÓN**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
BARRETO ILLESCAS GLORIA LUISA	DOCENTE CENTRO DE EDUCACION INICIAL "PABLO HANNIBAL VELA"	ENCUESTA A ESTUDIANTES	LICENCIADA MAGALY ESPERANZA FEIJOO MORA. (Investigadora)
Título: "DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA AUGUSTA MORA DE FRANCO DE LA PARROQUIA MACHALA, DE LA CIUDAD DE MACHALA, PROVINCIA DE EL ORO, PERÍODO LECTIVO 2014 – 2015"			

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					98%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					94%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					98%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					94%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					98%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos					98%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					98%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					98%
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					98%

**III. OPINION DE APLICACIÓN:**

Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:** 97.2 Excelente

Ecuador, 8 de Enero de 2015	0701905721		0991856283
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



